BIULETYN ZWIĄZKOWY/WWW.OZZIP.PL

INICJATYWA PRACOWNICZA

NUMER 48/V 2018



ISSN: 2353-4974

Fot. Agata Kubis – OKOPress

Strajk kobiet trwa!

8 marca w swoich początkach upamiętniał demonstracje amerykańskich robotnic, które w 1908 roku domagały się praw pracowniczych i prawa głosu, występując pod hasłem: „chleba i róż". Chcemy kontynuować tę tradycję. s. 3/4

Ponadto:

PrywARTyzacja s. 14
Protest RON s. 15
Protest lekarzy s. 19
Fikcja tanich mieszkań s. 22
Ciąża w czasach prekariatu s. 24
Marzec '68 s. 26



Komisja IP w poznańskim VW



„W Volkswagenie jest wiele problemów, o których się nie mówi. Związek ma być widać na hali, bo najwięcej zależy od pracowników produkcyjnych". Rozmowa z organizatorami Komisji OZZ IP w poznańskim Volkswagenie s. 8

Zmiany w prawie pracy



Ustawy, przygotowane przez Komisję Kodyfikacyjną przewidywały m.in.: zwiększenie elastyczności czasu pracy, łatwiejsze zwolnienia, ograniczenie prawa do strajku oraz mniejsze uprawnienia dla niereprezentatywnych związków s. 16

„Czarny piątek" w Amazonie



Pierwszy strajk we włoskim Amazonie, strajki w sześciu magazynach w Niemczech, blokada w Berlinie – 24 listopada 2017 r. był naprawdę „czarnym piątkiem" dla korporacji. Poprzedzał go tydzień akcji pod hasłem „Make Amazon pay" s. 11

KOMENTARZ REDAKCYJNY

Mamy wszelkie powody do protestów!

Jeszcze niedawno wydawać by się mogło, że obecny konserwatywny rząd Prawa i Sprawiedliwości „kupił sobie" pokój społeczny szeroko zakrojonymi obietnicami poprawy sytuacji socjalno-bytowej pracowników i pracownic. Zauważalne ograniczenie skali ubóstwa na skutek programu „500+", odczuwalne podwyżki płacy minimalnej, dobre relacje z największym związkiem zawodowym, czyli NSZZ Solidarność (którego szef Piotr Duda deklarował w marcu ub.r., że „wszystkie postulaty [związku] w obszarze prawa pracy są realizowane") – wszystko to sprawiało, że nawet wśród nieprzychylnych PiSowi publicystów i publicystek prasy lewicowej pojawiały się argumenty o „pierwszym pro-socjalnym rządzie od 25 lat.

Rzecz jasna polityka PiSu wywoływała protesty – wokół reformy sądownictwa, planów zaostrzenia kontroli nad mediami czy organizacjami pozarządowymi każdorazowo dziesiątki tysięcy ludzi organizowało demonstracje i protesty. Były one jednak kwitowane jako „bunt elit" niezadowolonych z utraty przywilejów, które odbierał im „rząd stojący za ludem".

I oto nagle ten „pro-pracowniczy", „socjalny" rząd dwukrotnie (w 2016 i 2018 roku) wyprowadził na ulice ponad 100 tys. kobiet w proteście przeciwko planom zaostrzenia przepisów regulujących dostęp do aborcji – także kobiet z klasy pracującej i z małych miast i miasteczek. W ubiegłym roku rozwścieczył także nauczycieli i nauczycielki forsowaniem reformy edukacji, w ramach której zlikwidowane zostaną gimnazja. Jakby tego było mało, równolegle do konfliktu w edukacji, gabinet Beaty Szydło poszedł także na ostrą konfrontację z branżowymi związkami zawodowymi w służbie zdrowia. Gdy na stanowisku premiera Szydło została zastąpiona przez Matusza Morawieckiego, okazało się, że niewiele zostało z obietnic wsparcia dla lokatorów i lokatorek, a od uregulowania kwestii reprywatyzacji ważniejsze jest „zachęcanie inwestorów" przez rozszerzanie specjalnych stref ekonomicznych na cały kraj. Do tego doszła jeszcze – rozłożona na wiele ustaw – reforma prawa pracy, która ułatwia zwolnienia, uelastycznia czas pracy i ogranicza możliwości działania mniejszych związków zawodowych.

Rządzący konserwatyści zrzucili więc maski „przyjacieli i przyjaciółek ludu" i bardzo szybko zastąpili „socjalną" retorykę konkretnymi działaniami na rzecz biznesu. Nad społecznym niezadowoleniem starają się zaś zapanować za pomocą technik pożyczonych od skrajnie nacjonalistycznej prawicy – ksenofobii, antysemityzmu i islamofobii oraz ukrócenia pluralizmu związkowego.

Ten rząd powinniśmy i powinnyśmy traktować więc tak samo jak każdy poprzedni – jak fałszywego przyjaciela świata pracy, z którym spór toczy się nie tylko o „wolne sądy" (często stające po stronie pracodawców) czy „wolne media" (ochoczo powielające narrację BCC czy Lewiatana), ale także o prawa pracownicze i lokatorskie. ●

Strajk kobiet trwa!

W piątek 23 marca ponad 100 tys. kobiet i mężczyzn w całej Polsce zamanifestowało po raz kolejny sprzeciw wobec projektu zaostrzenia ustawy regulującej możliwość przerywania ciąży. Demonstracje w ramach „Czarnego Piątku" odbyły się m.in. w Warszawie, Poznaniu, Trójmieście, Krakowie i Wrocławiu, przy czym stołeczna – centralna manifestacja – zgromadziła wg. różnych szacunków od 50 do 80 tys. osób.

Dwa tygodnie przed „Czarnym Piątkiem" – w weekendy 3–4 oraz 10–11 marca – w całym kraju odbyły się coroczne „Manify" upamiętniające Międzynarodowy Dzień Kobiet (8 marca) – większość z nich przeszła pod hasłami liberalizacji ustawy antyaborcyjnej (Warszawa, Wrocław), sprzeciwu wobec różnych form przemocy władzy (Poznań), czy kobiecej solidarności (Toruń, Kraków).

Komisje Inicjatywy Pracowniczej brały udział zarówno w „Czarnym Piątku" 23 marca, jak i aktywnie wspierały „Manify" we wszystkich miastach, gdzie działają struktury naszego związku. W ten sposób chciałyśmy i chcieliśmy aktywnie wesprzeć walkę o prawa kobiet, która co najmniej od 2016 r. (pierwszy Ogólnopolski Strajk Kobiet) przybiera w Polsce coraz bardziej masowy charakter.

Wydawca: Ogólnopolski Związek Zawodowy „Inicjatywa Pracownicza" ul. Kościelna 4/1a, 60-538 Poznań / **ISSN:** 2353-4974 / **Redakcja:** ul. Jagiellońska 52/11, 03-463 Warszawa / **Redagują:** red. prowadzący: Jakub Grzegorzyk, redakcja / korekta: Agnieszka Mróz, Ignacy Jóźwiak, filip bralewski, Jarosław Urbański, Krzysztof Król; red. nacz. Krzysztof Łagutko / Skład: ka.mal / **Skład:** ka.mal / **Druk:** Polskapresse, Drukarnia Poznań, ul. Malwowa 158, 60-175 Poznań



Z ŻYCIA ZWIĄZKU – OGÓLNOPOLSKIE

Zjazd roboczy Inicjatywy Pracowniczej

W dniach 12–13 maja br. w Poznaniu odbył się Zjazd Roboczy OZZ Inicjatywa Pracownicza. Przybyło na niego kilkadziesiąt osób z rożnych komisji IP, aby przedyskutować problemy programowe oraz związane z bieżącym funkcjonowaniem związku.

REDAKCJA

Postulaty – czas pracy i podwyżki

Jak stwierdzono w zapowiedzi Zjazdu, w ciągu ostatniego roku komisje funkcjonujące w ramach Inicjatywy Pracowniczej rozpoczęły dwie istotne dyskusje związane z kondycją ruchu pracowniczego. Pierwsza dotyczyła planowanych zmian w zbiorowym i indywidualnym prawie pracy. Druga z debat wiązała się z sytuacją pracownic sektora budżetowego, które w marcu tego roku postanowiły rozszerzyć walkę przeciwko antykobiecej polityce prowadzonej przez władze samorządowe organizując Socjalny Kongres Kobiet (SKK).

Podczas SKK członkinie i członkowie IP opracowali wspólną listę postulatów, które mają prowadzić do polepszenia położenia ekonomicznego ludzi pracy. Mimo, że zostały one wyartykułowane przez kobiety, dotyczą wszystkich pracowników, bez względu na płeć. Ustalenia SKK w części dotyczącej kwestii pracowniczej, były punktem wyjścia dla dyskusji na Zjeździe Roboczym. Podjęto m.in. takie zagadnienia jak skrócenie tygodniowego czasu pracy do 35 godz., problem długości dojazdów do pracy czy wreszcie planowania czasu pracy na terenie zakładów (przerwy w pracy, harmonogram pracy itp.). Po ciekawej dyskusji na ten temat postanowiono rozpocząć przygotowania do samodzielnej kampanii Inicjatywy Pracowniczej na rzecz skrócenia czasu pracy, w ramach której zostaną przygotowane materiały informacyjne bazujące na doświadczeniach naszych komisji na tym polu. Odniesieniem dla nas są tu głosy napływające m.in. od pracownic żłobków, pracowników Amazona, Volkswagena, operatorów żurawi, pracowników ochrony obiektów przemysłowych itd.

Od kwestii czasu pracy dyskusja płynnie przeszła do problemów wysokości płac i konstruowania strategii działań zmierzających do uzyskania podwyżek wynagrodzenia. Po raz kolejny stwierdzono, że – pomimo teoretycznie korzystnej sytuacji makroekonomicznej – wiele grup pracowników i pracownic w dalszym ciągu jest wynagradzana na poziomie ledwie powyżej pensji minimalnej i zdecydowanie poniżej średniej krajowej. Walce o wyższe płace nie sprzyja m.in. fakt zatajania przez pracodawców struktury wynagrodzeń w poszczególnych zakładach pracy. Przykładowo w Poznaniu, pracownicy i pracownice jednostek finansowanych z budżetu miejskiego (usługi komunalne, teatry, domy kultury, galerie, żłobki itd.), uznali za konieczne domaganie odpowiednich, w miarę jednolitych, kwartalnych sprawozdań dla związków zawodowych, które by pozwoliły na śledzenie ruchu płac i ich porównanie między poszczególnymi zakładami i stanowiskami pracy. Zobowiązano się do przygotowania projektu wzoru odpowiedniego formularza do wykorzystania w codziennej działalności wszystkich komisji. Poruszono także problem relacji między częścią stałą (podstawa) i zmienną (premie i nagrody) wynagrodzeń – ta kwestia na razie stała się przedmiotem wstępnej dyskusji i wymaga dokładniejszej analizy w oparciu o sytuację w poszczególnych zakładach pracy.

Obok skrócenia długości czasu pracy i podwyższenia płacc, wśród postulatów SKK znajdują się także takie żądania jak: zatrudnianie na umowy o pracę, kontrola pracownicza w zakresie norm pracy, powszechne ubezpieczenie zdrowotne, kontrola społeczna nad finansami samorządu, powszechna emerytura. Będą one analizowane i uzupełniane przez związek, który traktuje te postulaty jako punkt wyjściowy do prac o charakterze programowym, aktualizujących obowiązujące „Wytyczne programowe" uchwalone na IX Krajowym Zjeździe Delegatów i Delegatek w 2015 r.

Zmiany prawa pracy

W drugiej połowie marca 2018 roku ukończyła swoją działalność Komisja Kodyfikacyjna ↗

Prawa Pracy. Niedługo potem rząd ogłosił, że przygotowane przez nią zbiorowe i indywidualne prawo pracy nie będzie „w takim kształcie dalej procedowane". Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Elżbieta Rafalska stwierdziła, że w najbliższych miesiącach, resort przygotuje ocenę skutków regulacji, a „niektóre propozycje Komisji" zostaną przedstawione „jako propozycje nowelizacji Kodeksu pracy". Oczywiście nie wiadomo, kiedy nowelizacja ta zostanie zgłoszona, ani jak będzie dokładnie wyglądać.

Parlament pracuje natomiast już teraz nad nowelizacją ustawy o związkach zawodowych. Zawiera ona kilka zmian, w tym najistotniejsze z nich to kontrola liczby członków związku zawodowego przez sąd, z wyłączeniem możliwości zapoznania się pracodawcy z listą członków związku. Nowelizacja ta zakłada także podniesie progów reprezentatywności z 7% (organizacje reprezentatywne w skali kraju) i 10% (małe związki), do – odpowiednio – 8% i 15%. Druga ze zmian jest ewidentnie niekorzystna dla mniejszych organizacji (w tym OZZ IP), do których należy ok. ⅕ wszystkich członków i członkiń związków zawodowych; narusza zasadę pluralizmu związkowego i jest dalszym uprzywilejowaniem dużych central związkowych. W sprawie tej związek postanowił zareagować przedstawiając swoje stanowisko merytoryczne (prawne) jak też polityczne – stanowiące punkt wyjścia do kampanii domagającej się równego traktowania wszystkich organizacji związkowych.

Zjednoczenie związków i bieżąca działalność OZZ IP

Na zjeździe była obecna trzyosobowa delegacja liczącego ok. 700 członków Związku Zawodowego „Zjednoczeni" z siedzibą w Bełchatowie, z którym Inicjatywa Pracownicza współpracuje od kilku miesięcy. Omówiono plan stworzenia przez IP i „Zjednoczonych" wspólnej konfederacji, otwartej także na inne związki, które wcześniej wyrażały wolę ściślejszej współpracy z Inicjatywą. Projekt statutu konfederacji zostanie przedstawiony na najbliższym zjeździe, który odbędzie się prawdopodobnie w marcu 2019 roku.

Zjazd wysłuchał także obszernego sprawozdania Komisji Krajowej z działań związku w ostatnim roku. W tym czasie min. zarejestrowano wiele nowych komisji. Oprócz tego omówiono: stan finansów związku (są one zadowalające), współpracę międzynarodową związku, działania grupy prawnej, omówiono kwestie funkcjonowania komisji środowiskowych i ich roli w struktura Inicjatywy Pracowniczej. Uznano za konieczne natychmiastowe ożywienie działalności szkoleniowej IP oraz zintensyfikowanie wydawania biuletynu i dokonania zmian na stronie internetowej związku. Podobna reaktywacja ma mieć miejsce w przypadku grupy roboczej ds. szkoleń, która ma wznowić prace jeszcze w tym roku. W kwestiach międzynarodowych, zdecydowano o przedstawieniu pod obrady kolejnego Zjazdu Delegatów i Delegatek kwestii dołączenia do Międzynarodowej Związkowej Sieci Solidarności i Walk, w której do tej pory IP uczestniczyła tylko na prawach obserwatora. Dotychczasowe doświadczenia we współpracy w ramach tej Sieci uznano za równie ważne co projekt reaktywacji międzynarodowej organizacji zrzeszającej anarchosyndykalistyczne związki zawodowe (o przystąpieniu do niej zadecydowaliśmy na zjeździe delegatów i delegatek w 2017 r.).

Dyskusje rozpoczęte na Zjeździe roboczym będą punktem wyjścia do przygotowania materiałów, które publikowane będą w kolejnych numerach biuletynu, a zwieńczeniem tych dyskusji będzie przyszłoroczny Krajowy Zjazd Delegatów i Delegatek. ●

Z ŻYCIA ZWIĄZKU – OGÓLNOPOLSKIE

Feminizm socjalny, nie liberalny!

O tym, dlaczego angażujemy się w ruch kobiecy.

ORGANIZATORKI SOCJALNEGO KONGRESU KOBIET

8 marca – Dzień Kobiet – w swoich początkach upamiętniał demonstracje amerykańskich robotnic, które w 1908 roku domagały się praw pracowniczych i prawa głosu, występując pod hasłem: „chleba i róż". Chcemy kontynuować tę tradycję.

Socjalny Kongres Kobiet

Z okazji Dnia Kobiet w różnych miastach w Polsce odbędą się Manify. Jako wydarzenie towarzyszące, Inicjatywa Pracownicza w Poznaniu organizuje „Socjalny Kongres Kobiet" (3 marca). Będzie to pierwsze wydarzenie tego typu, którego celem jest zebranie kobiet i dziewczyn, które walczą głównie na dwóch polach: na polu pracy i na polu lokatorskim. Już dawno zrozumiałyśmy, że problemy pracownicze i lokatorskie – tzn. kwestia wysokości zarobków i czynszów – są ze sobą związane. A dla kobiet, gorzej traktowanych na rynku pracy i zarazem na które zrzuca się większą odpowiedzialność za prace opiekuńcze i domowe, jest szczególnie ważne, by organizować się w tych dwóch obszarach. To się dzieje – od kilku lat widać, że ruchy lokatorskie i komisje związkowe zrzeszone w ramach IP coraz bardziej się feminizują. Kobiety działają aktywnie na pierwszej linii: to one blokują eksmisje, piszą i rozdają przed zakładami pracy ulotki, udzielają porad innym, biorą odpowiedzialność za budowanie i rozwijanie naszych struktur.

Czego chcemy?

Nazwałyśmy nasz kongres socjalnym z podtytułem „O wysokie płace i niskie czynsze" – w kontrze do „Kongresu Kobiet", na którym często występują polityczki czy przedstawicielki organizacji pracodawców. One nas nie reprezentują, nie mówią w naszym imieniu. My chcemy rozmawiać o wspólnych doświadczeniach i potrzebach: o tym, jak się bronić przed pracą, która zmienia nasze życie w koszmar; przed drożyzną, która zmusza nas do jeszcze cięższej pracy; przed politykami i szefami, którzy ignorują nasze potrzeby. Żądamy podwyżek płac i stabilnego zatrudnienia bez względu na to, czy pracujemy w fabryce, instytucji kultury, żłobku czy w markecie. Żądamy opłacania pracy, którą musimy wykonywać za darmo we własnych gospodarstwach domowych. Żądamy skrócenia długości dnia pracy, co oznacza więcej czasu wolnego dla nas i naszych bliskich. Zakończenia eksmisji i powszechnego dostępu do mieszkań, w których nie będziemy marzły zimą. Rozwoju publicznych instytucji opiekuńczych dla dzieci i osób starszych. Darmowej komunikacji miejskiej i nieograniczonego dostępu do opieki medycznej.

Pierwsza część spotkania będzie otwartą dyskusję o problemach, z którymi borykamy się w naszych miejscach pracy i w miejscach zamieszkania. W drugiej części będziemy rozmawiać o planach i o dotychczasowych formach protestu, o tym, jak skutecznie budować kobiece ruchy społeczne, jakie strategie na teraz i na jutro są właściwe.

Społeczne walki o prawa kobiet

W 2016 r. wybuchły masowe protesty przeciwko drastycznemu zaostrzeniu prawa do aborcji – miały miejsce Czarne Protesty i Strajk Kobiet. Również dla kobiet zrzeszonych w naszym związku było to ważne wydarzenie. Mobilizacje miała miejsce w ponad 150 miastach i miasteczkach, a tam gdzie działamy jako IP, byłyśmy obecne: przemawiałyśmy na wiecach, przygotowałyśmy gazetę, malowałyśmy transparenty. Chcemy jednak, by Strajk Kobiet został wpisany w szerszą historię społecznych walk o prawa kobiet.

Protesty kobiet nie zaczęły się w Polsce w 2016 r. – one toczą się na różnych polach od lat. Przykładowo, dziewczyny ze żłobków z naszego związku organizują się w Poznaniu od 2011 r. – wywalczyły bardzo dużo: podwyżki dla najbardziej zapomnianej grupy pracowników samorządowych, poprawę warunków pracy, ale też zablokowanie prywatyzacji żłobków publicznych. Przez Polskę przelewały się też fale protestów pielęgniarek, niedawno pracownic supermarketów, pracownic socjalnych, opiekunek dzieci niepełnosprawnych i inne. Najczęściej nie etykietowały się one jako protesty feministyczne, ale dla nas było jasne, że poruszają ważne dla kobiet kwestie sprawiedliwościowi społecznej.

Postulaty pracownic żłobków nie ograniczały się tylko do wąsko rozumianych kwestii pracowniczych. Dziewczyny z kilkunastu żłobków w Poznaniu zaczęły wspólnie domagać się zmiany polityki społecznej →



i budżetowej miasta sprzeciwiając się marginalizacji tych sfer, do których przypisane są kobiety m.in. opieki, pomocy społecznej, edukacji, kultury. Zaczęły też głośno mówić o tym, że to na ich barkach zwykle spoczywają obowiązki domowe związane z utrzymaniem rodziny, dlatego nie przestaną walczyć o powszechnie dostępną służbę zdrowia oraz o możliwość decydowania, czy chcą mieć dzieci czy nie. To właśnie dla nas oznacza feminizm.

Zaciskanie pasa uderza w kobiety

Gdy w 2016 r. ktoś zapytałby naszych koleżanek ze związku, dlaczego wychodzą na ulicę, usłyszałby: „Ciężko pracujemy, a atak na prawa kobiet dolał tylko oliwy do ognia. Po wielu latach harowania na śmieciówkach, za niskie płace, często na dwa etaty, pracując ponad siły na akord, bez dostępu do usług medycznych, bez dostępu do tanich żłobków. A wszystko w czasach, gdy mówiło nam, że Polska z kryzysu 2008 r. wyszła obronną ręką."

Przez ostatnie 28 lat w Polsce ograniczano wydatki na szkoły, szpitale, przedszkola, stołówki, świetlice – a to powodowało pogorszenie warunków życia wielu kobiet i rodzin pracowniczych. Między 1990 a 2005 r. liczba publicznych przedszkoli spadła o 38%, a żłobków o 74%. Odsetek dzieci uczęszczających na zajęcia pozalekcyjne zmniejszył się z 50% w podstawówkach i 70% w liceach, do jedynie 10%. Państwo, uchylając się od obowiązku opieki nad osobami starszymi i dziećmi, przerzucało go na barki kobiet.

Drastyczne ograniczenie legalnego prawa do aborcji spowodowałoby dalsze pogorszenie sytuacji ubogich kobiet, których nie stać będzie na zabieg za granicą. Już dziś w Polsce kwitnie podziemie aborcyjne, gdzie zabiegi są drogie i nie zawsze bezpieczne. Koleżanki z Inicjatywy Pracownicze z Amazona podkreślały, że oburza je ograniczanie dostępu do badań prenatalnych oraz decydowanie za kobiety. Wiele z nas – mówiły – ciężko pracuje fizycznie, na nockach, podnosząc paczki, wyrabiając normy, pod stałą presją, chodząc wiele kilometrów dziennie. Musząc dojeżdżać długie godziny do pracy nie dosypiamy. Charakter pracy ma wpływ na nasze zdrowie, może rosnąć ryzyko ciąż zagrożonych albo niebezpiecznych dla naszego zdrowia czy życia. Trudno nam sobie wyobrazić, że możemy mieć państwo policyjne, które będzie nas pilnować, jeśli któraś z nas zajdzie w taką niechcianą ciążę.

Codzienny strajk kobiet

Kobiety w Polsce od dawna po swojemu strajkują – nie rodząc zbyt dużo dzieci. Mamy jeden z najmniejszych wskaźników dzietności w Europie. I bez względu na to, jakie zorganizowane siły polityczne będą się angażować w walkę o prawa kobiet, to ta odmowa rodzenia przez masy kobiet jest kluczowa. To ona doprowadziła do tego, że wprowadzono 500+ czyli dość wysoki dodatek dla dzieci, aby skłonić nas o rodzenia.

„Strajk kobiet" to dobre hasło mobilizacyjne, które służy wyrażeniu gniewu i podkreśleniu jego ekonomicznego tła. Strajku Kobiet nie przeprowadziła – i nie może przeprowadzić – żadna sformalizowana organizacja. Strajk jest formą nacisku stosowaną przez pracowników, w tym wypadku kobiety, odmawiające wykonywania narzuconych obowiązków. Strajk zwraca uwagę na podporządkowanie naszego życia regułom pracy, także pracy reprodukcyjnej (opiekuńczej i domowej).

To bardzo ważne, że to właśnie idea strajku – nawet gdy w rzeczywistości miały miejsce wiece, protesty, przemarsze, czasem po pracy – poruszyła tłumy i przemawia również do nas. To odróżnia ruch kobiet od ruchu kierowanego przez liberalne elity, którego jedynym celem jest przejęcie władzy obecnie sprawowanej przez PiS. Protesty przeciwko zaostrzeniu prawa do aborcji przez długi czas organizowane były w sposób niehierarchiczny, z udziałem bardzo wielu różnych środowisk i osób, bez wyraźnych liderek.

Przeciwko wykorzystywaniu oddolnego oporu kobiet

Jednak od dwóch lat liberałowie, którzy utracili władzę, próbują wykorzystywać niezadowolenie kobiet, aby ponownie zdobyć poparcie społeczne. Głosowanie nad projektem „Ratujmy Kobiety" dobitnie potwierdziło, ile warta jest liberalna opozycja. My nie potrzebujemy polityków i polityczek. Hasło: „władza jest kobietą", to fałsz.

Czy nasza sytuacja uległa zmianie od kiedy w parlamencie pojawiło się więcej kobiet? Czy nasze płace są wyższe, kiedy to kierowniczki a nie kierownicy nadzorują naszą pracę? Co jest przyczyną niskich płac kobiet, cięć zabezpieczeń społecznych, zakazu aborcji – brak kobiet u władzy czy system gospodarczy, który działa tylko dzięki utrzymywaniu nierówności społecznych? Dla nas szczególnie irytujące było to, że opozycja przyklejała się do kobiecych protestów przez długi czas, część skutecznie wchodziła w oddolne struktury i próbowała je zmonopolizować, dziś np. działa organizacja „Ogólnopolski Strajk Kobiet", który według nas przestał być oddolną strukturą i próbuje zawłaszczyć dorobek oddolnego ruchu.

My nie jesteśmy przedstawicielkami biznesu, czy polityki. Nie chcemy występować w roli ekspertek, liderek czy businesswomen. Działamy w związkach zawodowych, organizacjach lokatorskich, w stowarzyszeniach edukacyjnych i innych grupach walczących z wyzyskiem, biedą i brakiem wpływu na otaczającą nas rzeczywistość.

Nasza odpowiedź: to my mamy siłę!

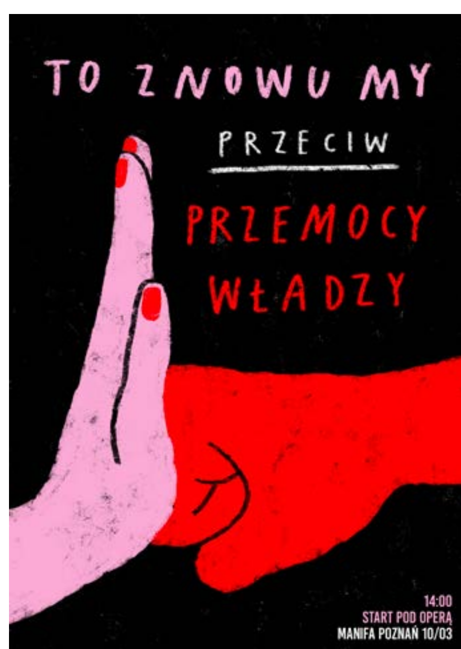
Masowy ruch przeciwko zaostrzeniu prawa do aborcji pokazał nam, jaką mamy siłę. Chcemy iść dalej i wiązać żądania feministyczne z żądaniami pracowniczymi i socjalnymi. Wspólnie zorganizowane stanowimy realne zagrożenie dla władzy. Nie ma praw kobiet bez godnych warunków pracy, bez dostępnych instytucji opiekuńczych, bez dachu nad głową.



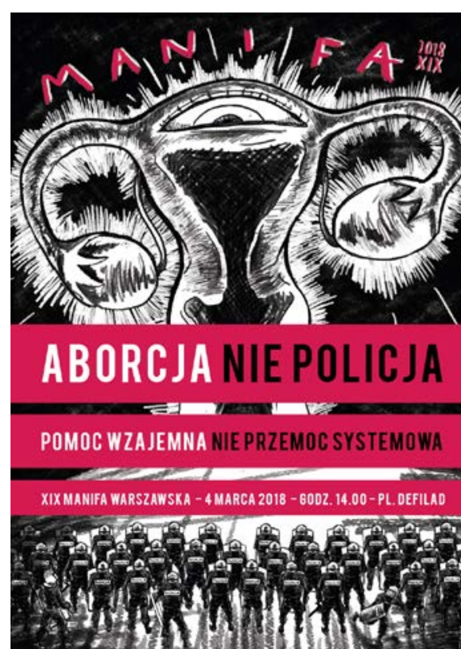
Nasze koleżanki ze związku – które nigdy wcześniej nie brały udziału w ruchu pro-choice – teraz głośno mówią: „Każda z nas ma swoje sumienie i będzie się sama ze sobą rozliczała z własnych wyborów. Kobiety muszą jednak mieć coś do powiedzenia: to one ponoszą trud i konsekwencje ciąży i porodu, przez długie lata. Poza tym żyjemy na półperyferiach Zachodniej Europy, gdzie politycy chcą, abyśmy rodziły, ale później już się nami nie interesują, a nasza praca nie jest dobrze płatna".

Bardzo wiele kobiet w Polsce pracuje na śmieciówkach, przez agencje pracy, podwykonawców, za mniej niż 2 tys. na rękę, spędzając czas na dojazdach do odległych zakładów pracy, bo w małych miastach nie ma pracy. Przykładowo, do Amazona ludzie dojeżdżają codziennie nawet 100 km w jedną stronę. Opowiadamy sobie te historie codziennie w pracy: o braku tanich mieszkań, o rosnących cenach, o braku terminów na badania lekarskie, o tym, że znów któraś z nas nie zdążyła przed pójściem na nockę uściskać dziecka, o lęku przed zajściem w ciążę w takich okolicznościach, zastanawiając się, czy nie wyjechać za granicę. Pracownice, które mają dzieci, wracają z nocki do domu o 7 rano, często od razu idą odprowadzić dzieci do szkoły, po powrocie gotują, piorą, śpią między 10 a 13, odbierają dzieci i o godz. 15 muszą wychodzić na autobus pracowniczy. Nie chcemy tak żyć.

Dlatego organizujemy się w ramach IP, aby zwiększyć naszą siłę przetargową, jest dla nas jasne, że zasługujemy na wyższe pensje, ale też coraz częściej mówimy o tym, że chcemy pracować krócej, i też pod mniejszą presją. Zarówno dziewczyny ze żłobków mówią o tym, że dzieci w grupach jest zbyt dużo, a w Amazonie powtarzamy, że za wysokie są normy. Dla nas więc walka o prawa kobiet jest ściśle związana z walką o prawa pracownicze, prawa lokatorskie i inne prawa socjalne. Działamy na różne sposoby: w sytuacji pracownic samorządowych jest to wywieranie nacisku na władze lokalne, przez pikiety na sesjach rady miejskiej, budowanie koalicji z rodzicami. Oczywiście IP korzysta z narzędzi, jakie daje nam ustawa o związkach zawodowych: wchodzimy w spory zbiorowe, organizujemy referenda strajkowe i protesty, prowadzimy dyżury związkowe, działamy w komisjach bhp, budujemy sojusze ponadnarodowe, rozwijamy nasze lokalne struktury. I będzie nas więcej! ●









Z ŻYCIA ZWIĄZKU – WIELKOPOLSKIE

Socjalny Kongres Kobiet – postulaty

3 marca w Poznaniu odbył się Socjalny Kongres Kobiet. Zainicjowały go poznańskie pracownice żłobków, instytucji kultury oraz lokatorki z Warszawy i Poznania. Zorganizowanie Kongresu wynikało z konieczności rozszerzenia walki o wyższe płace i niższe czynsze, którą wspólnie toczymy na gruncie związków zawodowych i stowarzyszeń lokatorskich.



Walka ta jest często bezpośrednią odpowiedzą na antykobiecą politykę prowadzoną przez władze samorządowe. Obecne próby zaostrzenia prawa aborcyjnego traktujemy natomiast jako uzupełnienie tej samej antykobiecej polityki, lecz tym razem realizowanej na szczeblu centralnym. W związku z tym my również wychodzimy na ulice, gdyż jesteśmy częścią szerszego ruchu kobiecego. Poniższa lista postulatów nie jest bezpośrednią odpowiedzią na rządowe próby ograniczania dostępu do właściwej opieki medycznej w przypadku niechcianej ciąży. Niemniej brak takiej opieki skutkuje pogorszeniem naszego położenia ekonomicznego, a to wzbudza nasz sprzeciw.

1. **Skrócenie długości tygodniowego czasu pracy do 35 godzin bez obniżenia płacy.**
Poza tym, że pracownice zmagają się z obowiązkami zawodowymi, to na domiar złego wykonują darmową pracę w domu. Faktycznie w tygodniu pracują znacznie dłużej niż 40 godzin. Tymczasem ciągły wzrost wydajności pracy w gospodarce umożliwia skrócenie czasu pracy bez obniżenia płac. Jeżeli godziny pracy nie ulegają skróceniu, to na wzroście wydajności zyskuje tylko biznes, a tracą osoby pracujące. Ponadto wzrost wydajności pracy bez powszechnego skrócenia tygodnia roboczego w dłuższej perspektywie powoduje bezrobocie i biedę. Średni roczny czas pracy w Polsce jest o ok. 500 godzin dłuższy niż w Niemczech i należy do najdłuższych w Europie, co świadczy o naszym przepracowaniu. Potrzebujemy więcej czasu wolnego od pracy, w którym możemy realizować własne potrzeby. W przypadku pracownic żłobków i innych zatrudnionych w sektorze opiekuńczym występuje konieczność skrócenia czasu pracy do 25 godzin tygodniowo. Poziom ten obecnie przysługuje opiekunkom przedszkolnym i pozwala na właściwy odpoczynek.

2. **Podwyższenie płac i zatrudnianie na umowy o pracę we wszystkich zakładach finansowanych z budżetu samorządowego lub państwowego.**
Zwiększanie zadań instytucji finansowanych z budżetu samorządowego lub państwowego przy równoczesnym ograniczaniu liczby etatów powoduje wzrost obciążenia pracą. Za większą ilością pracy nie idzie jednak wzrost płac. Niskie płace, które są powszechne w miejskich instytucjach, zmuszają nas do „dorabiania" poza czasem pracy etatowej, w weekendy i podczas urlopów. Praca ta czasami jest wykonywana u tego samego pracodawcy, ale w innym zakresie obowiązków. Przepracowanie powoduje pogorszenie zdrowia: urazy, wypadki przy pracy, przewlekłe choroby, choroby zawodowe. Problemy te pogłębia zatrudnienie na umowy śmieciowe i outsourcing, dzięki którym instytucje tną koszty swojej działalności, obniżają płace i pogarszają warunki pracy. Ponadto umowy śmieciowe służą wzmaganiu podziałów pomiędzy pracownicami na te „lepsze" i „gorsze", przy czym występowanie tych „gorszych" wywiera presję na te, które jeszcze mają stały etat.

3. **Zwiększenie liczby miejsc w żłobkach i przedszkolach miejskich oraz obniżenie opłat za ich usługi.**
Wieloletnie niedofinansowanie i cięcia wydatków publicznych, które zredukowały dostęp do żłobków, przedszkoli i innych instytucji opiekuńczych, bezpośrednio uderzają w kobiety. Ich darmowa bądź nisko płatna praca, wypełnia braki spowodowane ograniczonym dostępem do usług, żywności lub złymi warunkami mieszkaniowymi. W praktyce np. starsze kobiety muszą pracować na rzecz swoich dorosłych dzieci, sprawując opiekę nad własnymi wnukami. Niedorozwój publicznych instytucji opiekuńczych np. dla dzieci i osób starszych w rzeczywistości oznacza, przykucie kobiet do pracy w gospodarstwach domowych.

4. **Wliczenie czasu przeznaczonego na dojazd do miejsca pracy w całkowity czas dnia roboczego.**
Wysiłek związany z dojazdami do pracy nie jest traktowany jako praca, mimo że wiele zakładów działa wyłącznie dzięki zatrudnianiu ludzi, którzy nie mieszkają w ich najbliższym otoczeniu. Ludzie ci zmuszeni są do długich dojazdów ze względu na brak możliwości zatrudnienia „u siebie". Kilkugodzinne dojazdy i praca na pełen etat uniemożliwiają realizację wszystkich obowiązków opiekuńczych w domu, nie wspominając o właściwym odpoczynku. Korzystanie z transportu pracowniczego, nierzadko podlega kontroli i różnym regulacjom, np. w autobusach dowożących pracowników do magazynów Amazona nie można spożywać posiłków ani napojów. Korzystanie z transportu publicznego naraża nas z kolei na opłaty, co jest absurdalną sytuacją. Nie dość, że dojazd do zakładu wiąże się ze stratą czasu i służy jedynie realizacji potrzeb przedsiębiorców, to jeszcze musimy za niego płacić. W konsekwencji tygodniowo oddajemy naszym szefom od kilku do kilkudziesięciu godzin naszego życia za darmo, a niejednokrotnie musimy jeszcze za to płacić.

5. **Zwiększenie kontroli społecznej nad finansami i działaniami samorządu.**
Finanse miasta nie są przejrzyste dla większości jego mieszkańców. Władze politykę zaciskania pasa uzasadniają względami ekonomicznymi, problem jednak nie jest brak funduszy lecz sposób ich podziału. Zbyt niskie zarobki w instytucjach opłacanych przez samorząd faktycznie wynikają z przyjęcia określonych priorytetów politycznych a nie z „napiętego budżetu". Wydatki na opiekę społeczną, usługi komunalne czy kulturę nie przynoszą wielkich zysków biznesowi, z zasady są więc traktowane jako strata, a ich niedofinansowanie jest normą. Natomiast budowa dróg czy stadionu umożliwia transfer milionów do prywatnych kieszeni i w związku z tym wydatki te określa się jako „inwestycje rozwojowe". Miejscy politycy w swoich decyzjach np. dotyczących finansowania instytucji kultury kierują się własnym gustem lub trendami politycznymi. W przypadku działalności instytucji opiekuńczych priorytetem jest utrzymywanie ich niewydolności, co zawsze może służyć jako pretekst do ich zamknięcia. My marnujemy nasz czas, głowiąc się nad strukturą budżetu, podczas gdy politycy używają go jako narzędzia do zabierania biednym i obdarowywania bogatych. Im bardziej niejasna struktura budżetu, tym łatwiej wyprowadzić z niego miliony, które trafiają do nielicznych.

6. **Umożliwienie związkom zawodowym kontroli pracowniczej w zakresie norm pracy.**
Brak szczegółowych zapisów w kodeksie pracy dotyczących norm pracy umożliwia przedsiębiorcom zwiększanie jej intensywności zgodnie z własnymi potrzebami. Normy, wskaźniki wydajności, ilość produktów na godzinę do wykonania przy liniach montażowych czy ilość dzieci w grupach w przypadku opiekunek żłobkowych, często przewyższa możliwości fizyczne zatrudnionych. Domagamy się kontroli pracowniczej nad regulacją norm, poprzez związki zawodowe lub reprezentacje załóg. Normy nie mogą rosnąć bez uzasadnienia (bez wprowadzania technologicznych usprawnień). Domagamy się zaprzestania zwolnień pod pretekstem niezrealizowania normy. Normy wydajności pracy muszą uwzględniać potrzeby i możliwości pracowników (zwłaszcza osób starszych czy niepełnosprawnych).

7. **Planowanie czasu pracy (np. ustalania harmonogramów, zmian czy przerw w pracy) zgodnie z potrzebami zatrudnionych.**
Elastyczne zatrudnienie służy jeszcze większemu usztywnieniu przedsiębiorców pod względem planowania czasu pracy. Spora część zakładów funkcjonuje w trybie 24-godzinnym, mimo że nie ma ku temu →

innego uzasadnienia niż zwiększenie zysków (nie mówimy o sektorach, które zaspokajają bieżące potrzeby takie jak służba zdrowia). Praca nocna, przymusowe nadgodziny, dodatkowe dyżury, coraz dłuższe okresy rozliczeniowe niszczą nasze zdrowie fizyczne i psychiczne. Zwłaszcza w przypadku pracy nocnej domagamy się dopasowania czasu pracy do naszych potrzeb (tj. możliwości ograniczenia jego długości i możliwości wyboru godzin przeznaczonych na pracę), jak również planowania czasu pracy z co najmniej trzymiesięcznym wyprzedzeniem. Niestabilne godziny pracy uderzają ze zdwojoną siłą w rodziców oraz osoby opiekujące się osobami starszymi lub niepełnosprawnymi. Krótkookresowe umowy agencyjne (np. dwutygodniowe czy miesięczne), na których pracuje się pół roku lub dłużej, służą przerzucaniu ryzyka biznesowego na ludzi pracy. Umowy te skutkują skrajną niepewnością i pracą ponad siły (nawet podczas przechodzenia choroby), aby „zasłużyć" na kolejną umowę. Ponadto przerwy, które są niezbędne, aby móc przepracować cały dzień roboczy, powinny być w całości poświęcone na odpoczynek, a nie na realizację dodatkowych zadań służbowych czy na dotarcie do miejsca samego odpoczynku.



8. Powszechne ubezpieczenie zdrowotne dla wszystkich osób zamieszkałych w Polsce. Zniesienie limitów na specjalistyczne świadczenia medyczne.

Powszechnie panujące niestabilne zatrudnienie i związane z nim częste okresy bezrobocia utrudniają dostęp do bezpłatnego, specjalistycznego lecznictwa i rehabilitacji. Z obecnego systemu ubezpieczeń społecznych mogą korzystać jedynie osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę. Osoby zatrudnione na umowach śmieciowych lub niezarejestrowane jako bezrobotne muszą płacić krocie za prywatną opiekę medyczną i leki. Taki stan w połączeniu z niskimi zarobkami zmusza je do pracy ponad siły. Brak środków na podejmowanie leczenia i profilaktyki powoduje, szczególnie wśród starszych osób, gwałtowne pogorszenie zdrowia. Koszty wynikające z wyniszczenia zdrowia przez pracę powinny ponosić państwo i przedsiębiorcy a nie pracownice, które są zmuszone często leczyć siebie i swoich bliskich metodami domowymi. Niezależnie od tego czy jesteśmy zatrudnione na podstawie umowy o pracę i czy posiadamy polskie obywatelstwo, przymus pracy wyciska piętno na naszym zdrowiu. W związku z tym wymagamy stałego, a nie ograniczonego, dostępu do opieki medycznej.

9. Powszechna emerytura na poziomie co najmniej płacy minimalnej.

Gwałtowny spadek wysokości dochodów po przejściu na emeryturę wymusza na seniorach, jeśli pozwala na to ich stan zdrowia, kontynuowanie pracy. Problem ten dotyka zwłaszcza osób samotnych i kobiety, które w okresie aktywności zawodowej są zwykle gorzej opłacane, więc uzyskują niższe emerytury. Zbyt niskie emerytury uniemożliwiają, chociażby opłacenie czynszu lub zakup niezbędnych leków co w dalszej perspektywie skazuje starsze osoby na eksmisję lub wczesną śmierć.

10. Rozwinięcie budownictwa komunalnego jako alternatywy dla komercyjnych mieszkań, a nie formy pomocy.

Podstawowy problem dzisiejszej polityki mieszkaniowej sprowadza się do tego, że w ostatnich dwóch dekadach struktura budownictwa mieszkaniowego sukcesywnie ulegała zmianie. W 2010 r. w podmioty uspołecznione oddały do użytku raptem 6,6% ze wszystkich nowych mieszkań, gdy tymczasem deweloperzy oddali ich ponad 40%. Spadek znaczenia budownictwa uspołecznionego jest szczególnie widoczny w miastach. To w nich deweloperzy oddają dziś do użytku 60–65% ogółu mieszkań (w 1995 r. – tylko 6,3%). Równocześnie następuje prywatyzacja komunalnych zasobów mieszkaniowych i gwałtowny spadek ich liczby. Raport NIK ujawnił, że władze miast realizują zapotrzebowanie na lokale socjalne na poziomie 1–2% rocznie! Rozwój budownictwa deweloperskiego i zapaść budownictwa uspołecznionego, w tym także komunalnego, sprzyja jedynie dużym inwestorom, firmom budowlanym i bankom kredytującym budownictwo prywatne. Brak konkurencji doprowadził do monopolu kilku deweloperów, który oznacza nadmierne wywindowanie cen nieruchomości na sprzedaż, jak i cen wynajmu. Celem przeciwdziałania takiej sytuacji konieczna jest zatem dywersyfikacja rynku nieruchomości i rozwój miejskich zasobów lokalowych. Tylko aktywna polityka samorządów, polegająca na wdrażaniu programów budownictwa socjalnego i komunalnego, jest w stanie zapewnić godne warunki mieszkaniowe, zapobiec wyludnianiu miast i wzrostowi nierówności społecznych.

11. Zatrzymanie reprywatyzacji nieruchomości i naprawa spowodowanych przez nią krzywd społecznych.

Reprywatyzacja polega na przejęciu w prywatne ręce przedwojennych majątków, w tym miejskiego zasobu lokalowego. W wielu miastach majątki te tworzone były za publiczne kredyty. W Warszawie po wojnie zostały one odbudowane dzięki darmowej i półdarmowej pracy, potrąceniom z pensji pracowników w całym kraju i materiałom z rozbiórki innych miast. Podobnie jak kiedyś „cały naród odbudowywał stolicę", obecnie wszyscy zrzucamy się na fortuny dla kilku nowych właścicieli reprywatyzowanych nieruchomości. Poza reprywatyzacją tysięcy kamienic władze przeznaczają dziesiątki miliardów złotych na finansowe odszkodowania dla przedwojennych właścicieli. Wyłożenie tak dużych funduszy z budżetu stolicy było możliwe dzięki wprowadzeniu szeregu antyspołecznych reform: ratusz sprywatyzował stołówki szkolne i system energetyki cieplnej (SPEC), podwyższył czynsze w mieszkaniach komunalnych i ceny biletów komunikacji miejskiej. Z tej przyczyny reprywatyzacja jawi się jako największa grabież w historii powojennej Warszawy. Władze unikają jednak odpowiedzialności za społeczne krzywdy wynikające z tego procesu. Naprawa krzywd powinna polegać na: weryfikacji wszystkich przejęć nieruchomości, przywróceniu ich miastu, możliwości powrotu do lokalu komunalnego dla wszystkich lokatorów ze zreprywatyzowanych mieszkań, cofnięciu prywatyzacji i podwyżek usług publicznych oraz odtworzeniu i poszerzeniu zasobu mieszkań komunalnych.

12. Oddłużenie lokatorów oczekujących na przydział do lokali socjalnych i zmuszonych uiszczać tzw. karny czynsz (odszkodowanie za bezumowne korzystanie z lokalu).

Ponieważ zasób lokalowy gmin jest zbyt mały, to mieszkańcy po uzyskaniu prawa do lokalu socjalnego, nie mają możliwości z niego korzystać. Wówczas nadal zamieszkują dotychczasowe (najczęściej prywatne) lokale, a gmina wypłaca prywatnym właścicielom comiesięczne odszkodowania. W dalszej kolejności gminy żądają od owych mieszkańców zwrotu odszkodowań. Brak rozwiązania sprawy tzw. regresów (odszkodowań regresowych) powoduje, że za niedobór mieszkań socjalnych płacą lokatorzy. W rzeczywistości prawo do mieszkania ich nie obowiązuje i są obciążani wielotysięcznymi, niemożliwymi do spłacenia długami. Samo oczekiwanie na lokal socjalny zasądzony przez sąd trwa często ponad dziesięć lat. Konsekwencji takiego stanu rzeczy nie mogą ponosić lokatorki, szczególnie że ich prawo do lokalu socjalnego wynika z niskich dochodów i ze złej sytuacji materialnej.

13. Wprowadzenie całkowitego zakazu eksmisji do tzw. lokali tymczasowych, które są tylko zakamuflowaną formą eksmisji „na bruk". Wprowadzenie także całkowitego zakazu traktowania ośrodków dla bezdomnych prowadzonych przez organizacje pozarządowe i gminy, jako lokale zastępcze.

Tzw. lokale tymczasowe dla eksmitowanych to przeważnie pokoje w hotelach pracowniczych opłacone przez władze miasta nie dłużej niż przez miesiąc. Toteż najczęściej po upływie miesiąca osoby eksmitowane i tak trafiają do ośrodków dla bezdomnych. Bywa, że opiekun prawny częściowo ubezwłasnowolnionych osób, zamiast bronić swoich podopiecznych, ułatwia właścicielowi dokonanie eksmisji. Ośrodki dla bezdomnych z zasady są schronieniem w sytuacjach kryzysowych i tak należy je traktować. W żadnym wypadku nie mogą pełnić funkcji lokali zastępczych czy socjalnych.

14. Urealnienie kryterium dochodowego przy przyznawaniu mieszkań komunalnych i socjalnych, zniesienie kryterium metrażowego oraz wprowadzenie zasad przyznawania lokali socjalnych odpowiadających realnym potrzebom mieszkańców i mieszkanek gmin.

Jeżeli władze gminy nie chcą wywiązać się z obowiązku dostarczenia odpowiedniej liczby lokali komunalnych i socjalnych, wówczas określają kryteria przydziałów mieszkań w taki sposób, aby ograniczyć uwzględnianie wniosków dużej części potrzebujących. Kryterium dochodowe eliminuje osoby, które osiągają zbyt wysokie dochody, aby starać się o przydział mieszkania komunalnego. Z drugiej strony osoby te zarabiają za mało, aby wynająć mieszkanie na rynku. Kolejnym problemem jest próg metrażowy, który uderza w osoby o niskich dochodach „uwięzionych" w stosunkowo dużych mieszkaniach czynszowych. Ostatecznie np. w Poznaniu zmiana określonych kryteriów uwzględniania wniosków spowodowała wzrost ich liczby i ujawniła dużą grupę potrzebujących.

15. Objęcie ochroną „frankowiczów". Objęcie ochroną osób, które z powodu zadłużenia i niemożliwości spłat kredytu mieszkaniowego utracili prawo do swojego jedynego mieszkania zajmowanego na podstawie prawa własności; wskutek przewłaszczenia stają się bezdomni i nie obejmują ich przepisy ustawy o ochronie praw lokatorów (casus min. tzw. frankowiczów).

Według niektórych danych grupa zadłużonych tzw. frankowiczów liczy ok. 560 tys. osób. Problem zadłużenia związanego z zakupem mieszkania dotyczy całych rodzin, czyli znacznie większej ilości ludzi. W 2000 r. wysokość kredytów hipotecznych zaciągniętych przez Polaków i Polki ogółem wynosiła ok. 9,5 mld zł., obecnie jest to ok. 378 mld zł. W ciągu kilkunastu lat zadłużenie z tego tytułu wzrosło zatem o blisko 3900%. Niejednokrotnie zadłużone rodziny ze względu na zaprzestanie spłaty kredytu tracą prawo do zajmowanego lokalu, który jest jedynym miejscem, gdzie mogą zaspokoić swoje potrzeby mieszkaniowe. Utrata płynności finansowej gospodarstw domowych spowodowana jest głównie wysokimi ratami kredytu hipotecznego (często wcześniej denominowanego we frankach). Powody tego stanu rzeczy są różne, np. utrata pracy wskutek choroby czy innych okoliczności niezależnych od dłużników. W przypadku braku płynności spłat następuje licytacja i utrata prawa do zajmowanego lokalu. Nowy właściciel na podstawie aktu nabycia i przywłaszczenia mieszkania może bez konieczności wnoszenia sprawy do sądu od razu rozpocząć postępowanie z udziałem komornika, który automatycznie na jego zlecenie dokonuje eksmisji.

16. Podłączenie wszystkich mieszkań komunalnych do c.o., oddłużenie lokatorów zmuszonych do ogrzewania się prądem i wprowadzenie realnej regulacji cen energii.

Pomimo że ogrzewanie prądowe jest najdroższą formą ogrzewania, to w samej Warszawie niemal 70 proc. budynków zarządzanych przez gminę nie jest podłączona do sieci ciepłowniczej. Warunkiem uzyskania przydziału mieszkania komunalnego są niskie zarobki, lecz koszty ogrzewania prądem są wielokrotnie wyższe niż progi zarobków określone przez ratusz. Sytuacja ta jest szczególne trudna



dla pracujących matek, które nie są w stanie oszczędzać na ogrzewaniu, gdyż muszą zapewnić dzieciom właściwe warunki. Za zaniedbania władz miast pod względem zapewnienia dostępu do taniej energii płacą więc lokatorki, podczas gdy urzędnicy chowają głowę w piasek. Do czasu podłączenia mieszkań do c.o. należy ulżyć lokatorom skazanym na drastyczne koszty ogrzewania, znosząc opłaty czynszowe. Ponieważ nieproporcjonalne koszty ogrzewania powodują zadłużenie i eksmisje najemców, to w ich wypadku konieczne jest również unieważnienie długów czynszowych i wstrzymanie eksmisji. Obecnie istniejące dodatki energetyczne sięgają 2% realnych kosztów ogrzewania prądem, a w związku z tym należy uruchomić dopłaty wyrównawcze za prąd. Prywatyzacja sektora energetycznego jest przyczyną ciągłego wzrostu cen prądu, które powinny podlegać znacznie większej regulacji.

17. Wprowadzenie mieszkaniowych programów wsparcia dla cudzoziemców znajdujących się w niedostatku ekonomicznym, uchodźców i osób ubiegających się o azyl.
Wielkopolskie Stowarzyszenie Lokatorów od 2013 r. walczy o prawo do mieszkania dla migrantów romskich, którzy ze względu na złą sytuację materialną zamieszkują np. opuszczone altany działkowe. Romowie nie mają możliwości rejestracji swojego pobytu w Polsce. Co za tym idzie instytucje miejskie jak i podmioty prywatne częściej stosują wobec nich nielegalne wysiedlenia i łamią Ustawę o Ochronie Praw Lokatorów. Niektóre gminy w Polsce odpowiadają za wysiedlenia Romów przed Europejskim Trybunałem Praw Człowieka. Wysiedlenia i nielegalne wyburzenia wiążą się z wydatkami z miejskich budżetów, które można by przeznaczyć na rozwój mieszkalnictwa. Osoby oczekujące na decyzję o uzyskaniu azylu lub innej formy ochrony, nie mogą podejmować legalnej pracy w Polsce. Ponadto nie mają możliwości uzyskania podstawowej ochrony w postaci mieszkania. W takiej sytuacji są one zmuszone do pracy na czarno, aby opłacić czynsze komercyjne.

18. Wprowadzenie regulacji dotyczących przemocy w rodzinie, polegających na tym, iż to sprawca przemocy zobowiązany jest do opuszczenia mieszkania.
Dotychczasowe formy ochrony ofiar przemocy nie są wystarczające pod względem ochrony praw lokatorskich. Niejednokrotnie to ofiary przemocy są zmuszone do opuszczenia mieszkania i wielomiesięcznego lub wieloletniego oczekiwania na zapadnięcie wyroków sądowych i na możliwość ubiegania się o pomoc mieszkaniową.

19. Wprowadzenie całkowitego zakazu budowy substandardów mieszkaniowych w postaci kontenerów socjalnych i baraków oraz wykorzystywanie ich jako mieszkania socjalne lub lokale tymczasowe dla najuboższych.
W Polsce w warunkach substandardowych mieszka około 5,5 mln osób. W 2012 r. Główny Urząd Statystyczny podał z kolei, że płaca przeciętnego mieszkańca Polski, umożliwia nabycie ok. pół metra kwadratowego mieszkania. To niemal dwa razy mniej niż dziesięć lat temu. W kolejce na przydział lokali socjalnych i komunalnych oczekują tysiące osób, natomiast gminy coraz częściej wdrażają mieszkania substandardowe w postaci baraków, kontenerów czy w domów z dykty. Działania te często łamią zapisy prawa budowlanego. Co więcej, lokalizowanie substandardowych osiedli na odseparowanych obrzeżach miast wzmaga segregację społeczną. „Socjalne getta biedy" są też straszakiem wykorzystywanym przeciwko tzw. „trudnym lokatorom".

20. Ukaranie winnych morderstwa Jolanty Brzeskiej oraz winnych zacierania śladów tej zbrodni (policjantów i prokuratorów).

Z ŻYCIA ZWIĄZKU – WIELKOPOLSKIE

100 złotych to za mało

Koniec 2017 roku upłynął w Poznaniu pod znakiem protestów pracownic i pracowników samorządowych oraz instytucji kultury finansowanych z miasta. Domagali się wyższych płac.

Tuż przed Wigilią, 21 grudnia ubr. protestowało pod Urzędem Miasta Poznania ok. 200 osób, pracowników i pracownic samorządowych oraz instytucji i placówek podlegających miastu. Tego samego dnia odbywała się sesja rady miasta, podczas której decydowały się losy budżetu, a zatem pracowniczych podwyżek. Pikietę zorganizowały wspólnie wszystkie związki zawodowe: Solidarność, OPZZ, ZNP oraz Inicjatywa Pracownicza. Łącznie reprezentują one interes 9200 pracowników i pracownic (nie licząc nauczycieli), których wynagrodzenia zależą od decyzji miasta. Na pikiecie obecni byli m.in. przedstawiciele Geopozu, Biblioteki Raczyńskich, Zespołów Żłobków, Teatru 8 Dnia, Teatru Muzycznego, MOPR, Centrum Kultury Zamek i wielu innych. Wcześniej, 18 grudnia ok. 500 osób przyszło do ratusza wręczyć prezydentowi list, w którym wyrażano rozczarowanie ze zbyt niskich podwyżek zaplanowanych w budżecie. Średnio miały one wynieść 100 zł brutto.

Związki domagają się od dłuższego czasu, aby za kadencji Jacka Jaśkowiaka (2015–2018), nastąpiły podwyżki w wysokości 700 zł brutto do podstawy wynagrodzenia. Z tej kwoty pracownicy otrzymali do tej pory 300 zł średnio na etat. Na ostatni, czwarty rok kadencji Jaśkowiaka (w 2018 r.) zaplanowano jedynie podwyżkę w wysokości 100 zł brutto na etat. Kwota ta nie zadowoliła związków zawodowych, które domagały się zwiększenia zaplanowanych na 2018 r. podwyżek do wysokości 400 zł. Rozmowy płacowe zakończyły się jednak fiaskiem.

Zarząd miasta zapowiedział pod wypływem presji związków, że dołoży jeszcze do zaplanowanych podwyżek jeden milion złotych z przeznaczeniem dla osób, których zarobki są najniższe (mowa łącznie o 1700 etatach) oraz półtora miliona z tytułu poczynionych oszczędności (jeżeli one wystąpią). Dotyczyć to ma niektórych placówek kultury i opiekuńczo-wychowawczych. Jednak związki uznają tę kwotę w dalszym ciągu za niewystarczającą. Pensje wielu pracowników i pracownic oscylują w granicach 2000 zł na rękę, chociaż zdążają się także dużo niższe.

Ostatnio jeden z działaczy komentując sytuację napisał, że urzędujący prezydent Jacek Jaśkowiak lubi deklarować swoje poparcie dla sprawy kobiet. Nie przeszkodziło to mu zignorować ubiegłoroczne postulaty związków zawodowych. Pisząc o pracownikach i pracownicach miejskich autor artykułu stwierdził, iż: „Jest to grupa sfeminizowana, w wielu przypadkach o niskich i bardzo niskich zarobkach. (…) W kampanii wyborczej [do samorządu] kobiety zapewne usłyszą, jakie to szczęście, że mają prawo głosowania, choć zapewne wołałyby odczuć, iż za prawem głosu idzie jeszcze poprawa ich położenia socjalnego i materialnego. Ostatecznie polityka Jaśkowiaka do kategorii ‚kobiety' zalicza jedynie te z nich, które odnoszą sukcesy na wolnym rynku bądź w polityce. Pracownice samorządowe zarabiające grosze są ciągle wykluczone z ‚prokobieciej', polityki Poznania. Ich rola w mieście wciąż sprowadza się do poziomu taniej siły roboczej. W urzędzie i poza nim".

Związki zawodowe zapowiadają dalsze protesty i naciski w tej sprawie. 9 lutego br. doszło do kolejnego spotkania z władzami miasta, na którym związki przedstawiły swoje stanowisko co do kryteriów podziału podwyżki. ●



Z ŻYCIA ZWIĄZKU – WIELKOPOLSKIE

W Volkswagenie jest wiele problemów, o których się nie mówi

Rozmowa z Andrzejem i Sebastianem, jednymi z organizatorów Międzyzakładowej Komisji OZZ Inicjatywa Pracownicza w poznańskim Volkswagenie



Skąd wzięło się niezadowolenie w VW i pomysł założenia innego niż „Solidarność" związku zawodowego?

Andrzej: Problemy się nawarstwiały przez wiele lat. „Solidarność" w naszym odczuciu nic nie robiła. To znaczy nie tyle, ile oczekiwali pracownicy. Coś tam z zarządem firmy przygotowywali, coś tam podpisywali. Nigdy wcześniej nie konsultowali z załogą, o co będą walczyć, co będą uzgadniać z zarządem. Mówili jedynie, że pracownicy będą zadowoleni. Na mojej linii pracowało dwóch delegatów „Solidarności", jak pytałem ich, co słychać w sprawach związkowych, oni nigdy mi nic nie potrafili powiedzieć, nigdy nic nie wiedzieli. Wyglądało tak, jakby „góra" blokowała to, jakie mają być przekazywane informacje „na dół". „Doły" też chciały pomagać. Mówiliśmy, że jeżeli macie jakiś problem, to zrobimy protest itd.

Sebastian: Ale najczęściej nie było na takie sugestie żadnego odzewu.

Andrzej: Przegięcie nastąpiło, kiedy „Solidarność" nie zablokowała wprowadzenia 17 zmiany, czyli pracy na drugą zmianę w sobotę. Nie rozmawiali na ten temat z załogą. Ostatecznie na FB napisałem, że to wszystko uderza w nas, w pracowników. Że to my musimy robić na trzy zmiany, że musimy przychodzić w soboty do pracy kosztem czasu poświęconego naszym rodzinom, znajomym, naszym zainteresowaniom. Sytuacja jeszcze stała się bardziej napięta, kiedy dowiedzieliśmy się w lipcu, że będziemy musieli przyjść do pracy w sierpniowy długi weekend, kiedy wielu z nas miało już wakacyjne plany na ten okres. Napisałem, że tak nie może być, że pół roku wiemy, że mamy wolne, a tu nagle nam się mówi, że musimy pracować. Bezpośredni przełożeni przychodzili do pracowników, szczególnie tych zatrudnionych na czas określony i mówili im, że muszą przyjść w ten sierpniowy długi weekend, że niech pamiętają, że zaraz im się kończy umowa. Czyli ich próbowano szantażować. Wkurzało mnie to. Mówią nam, że firma jest przychylna pracownikom, rodzinie, a nagle się okazuje, że musimy przychodzić w wolne dni do pracy, bo ważniejsze od nas są jednak cele VW.

Czyli zwolniono Ciebie dyscyplinarnie za wpis dotyczący wprowadzenia 17 zmiany i zmuszania ludzi do przyjścia do pracy w sierpniowy długi weekend. Na FB padły też sugestie na temat konieczności założenia nowego związku zawodowego. To dlatego IP twierdzi, że powodem zwolnienia trzech osób z VW nie był jakiś domniemany atak na firmę, ale właśnie zamiar utworzenia nowej organizacji.

Andrzej: Dokładnie. Żeby było jasne – ja nie pisałem, że VW produkuje kiepskie auta. Jestem przekonany, że produkuje dobre samochody. Tak naprawdę odnosiłem się nawet nie tyle do firmy i jego zarządu, ale bardziej do samej „Solidarności", że ona nic nie robi.

Sebastian: Ja napisałem komentarz na prywatnym koncie Andrzeja, że wielu ludzi może nie przyjść do pracy w ten sierpniowy długi weekend. Że waćpaństwo sobie siedzi, a my pracujemy. Ponieważ byłem zatrudniony na czas określony, zwolnili mnie „normalnym" trybem. Powiedzieli mi, że nie muszą mi podawać uzasadnienia zwolnienia. Ostatecznie nie mogę stwierdzić, jaki był oficjalny powód wyrzucenia mnie z pracy.

Jak przebiegło zebranie założycielskie komisji Inicjatywy Pracowniczej?

Andrzej: Do zebrania założycielskiego doszło 6 sierpnia, w niedzielę. Zapowiedzieliśmy je na FB. Ponieważ ludzie już wiedzieli, że zwolniono niektóre osoby za krytykę „Solidarności", byli wkurzeni. Dlatego dotarło ponad 120 osób. Wielu pracowników chciało przyjść, ale z różnych powodów nie mogło. Dostawałem od nich SMSsy.

Sebastian: Obecnie – po czterech tygodniach – związek liczy już ponad 300 członków i deklaracje ciągle napływają. Mamy ludzi ze wszystkich fabryk tj. z Antoninka [dzielnica Poznania], Swarzędza i Wrześni, oprócz odlewni. Na tę moment większość z nich jest z Antoninka. We Wrześni są nieco inne problemy. Tam pracują na dwie zmiany od poniedziałku do piątku. Ale docelowo mają też pracować na trzy zmiany i mają mieć system 17 zmianowy. Z tego zatem co obserwuję, jest spore zainteresowanie we Wrześni IP. Zapisują się oczywiście także pracownicy tymczasowi.

Jakie akcje zostały podjęte od chwili założenia IP?

Sebastian: Od momentu założenia robiliśmy regularne ulotkowania pod fabrykami, rozdawaliśmy deklaracje. Teraz też nasi koledzy zbierają podpisy pod petycją skierowaną do VW, domagając się naszego przywrócenia do pracy. Wystosowaliśmy szereg pism do zarządu firmy. Odbyło się spotkanie z władzami firmy.

Trwa ożywiona dyskusja, odbyło się spotkanie członków załogi, aby przedyskutować postulaty, przyszło kilkadziesiąt osób – które z podnoszonych przez członków załogi problemów, uważacie za najważniejsze? Jakie są postulaty?

Andrzej: Podstawowym jest likwidacja 17 zmiany, choć mówi nam się, że to jest nierealne z powodu dużych zamówień. Ale w takim układzie, strata soboty musi zostać odpowiednio zrekompensowana finansowo, zdecydowanie lepiej niż jest to teraz. Nie może być też przymusu. Po drugie, to oczywiście podwyżki wynagrodzeń. Na przykład średnie wynagrodzenie w Słowacji, jeszcze przed niedawno wywalczonymi podwyżkami (wzrost o blisko 14% w ciągu najbliższego 1,5 roku), wynosiło 1800 euro. U nas na produkcji średnio zarabia się 1000 euro. Nie mamy jeszcze dokładnych danych, ale uważamy, że zarobki w Polsce w VW są zdecydowanie niższe niż na Słowacji, szczególnie po podwyżkach, o których wspomniałem.

Sebastian: Według nas VW się rozwija, wszystko idzie do przodu, jest coraz więcej zamówień czego dowodem jest m.in. istnienie 17 zmiany, zatem pracownicy mają prawo mieć wyższe oczekiwania płacowe.

Andrzej: Niektórzy dostają podwyżki w trybie indywidualnym, ale jest ich bardzo niewielu. W roku otrzymujemy też podwyżkę, tzw. „inflacyjne". Ostatnio było ok. 100 zł. Ale jednocześnie rosną wymagania co do czasu pracy, naszej dyspozycyjności, rosną normy. Głównie problem dotyczy młodych pracowników, którzy zarabiają wyjściowo mało i pytanie jak długo mają czekać na odpowiednie płacę, aby zarabiać tyle, co „starzy". Obecnie wydaje się, że będzie to trwać bardzo długo.

Sebastian: Ja pracuję od względnie niedawna. Zaczynając zarabiałem zasadniczego wynagrodzenia 2800 zł brutto, po kilku gwarantowanych podwyżkach wszedłem w ciągu trzech lat na 3800 zł brutto. Dodatków i premii z różnego tytułu (np. za zmianę nocną, za niechorowanie) miałem jeszcze może z 400–500 zł. Jest jeszcze premia tzw. jakościowa, kwartalna, ale nie zawsze wypłacana i nie jest szczególnie wysoka. Sytuacja młodych pracowników jest też trudna z powodu dużej presji. Często są rzucani na głęboka wodę. Nie mają doświadczenia a czas płynie. Nie zawsze dają radę wytrzymać to napięcie i rezygnują. Jeden z moich kolegów przez pół roku miał rozstrój żołądka. Mówi się też o mobbingu wobec „młodych".

Jaki procent pracowników VW stanowią pracownicy tymczasowi?

Andrzej: Na około 10 tys. zatrudnionych we wszystkich fabrykach VW, szacujemy, że na produkcji ok. ⅓ to pracownicy tymczasowi.

Sebastian: Do tej pory pracownicy tymczasowi pracowali trzy lata, zanim mogli przejść do VW. Od tego roku zrobili, że ma to być 1,5 roku. Poprzednio przenosili nas z agencji do agencji, omijając w ten sposób przepisy ustawy dotyczące pracowników tymczasowych. Tak było w moim przypadku. Kiedy zbliżało się 1,5 roku, kazali mi wykorzystać cały urlop (który wcześniej miałem skrupulatnie zbierać), po czym pracę rozpocząłem w VW, ale zatrudniony przez inną agencję. Choć teoretycznie nie mogą tymczasowi zarabiać mniej, to i w tym przypadku przepisy są obchodzone. Wykonują pracę na stanowiskach wyżej zaszeregowanych w siatce płac, a dostają płacę wg stawki oficjalnej, na którą ich przyjmowano, oczywiście zaszeregowanej na siatce płac niżej.

Czy oprócz pracowników „młodych" i tymczasowych, dostrzegacie inne grupy potrzebujące szczególnego wsparcia związku?

Andrzej: Są to pracownicy po 50 roku życia, którzy niekiedy, ze względów zdrowotnych, z uwagi na nabyte kontuzje, nie dają już rady. Tych pracowników przybywa. Jednocześnie normy są podnoszone. Pracujemy dłużej, przynajmniej okresowo. Teoretycznie są stanowiska przeznaczone dla tego typu osób, ale jest ich za mało i często dostaje się je „po protekcji", nie zawsze przypadają tym, którym powinny.

Sebastian: Jest też problem bezpieczeństwa pracy.

Andrzej: Jak widzimy tych problemów w VW trochę jest. Tymczasem zarząd firmy i „Solidarność" przedstawia sytuację zbyt różowo, że wszyscy są zadowoleni. Bagatelizowano szereg spraw. Teraz ponoć Niemcy są zaskoczeni, że w Polsce pracownicy zaczynają się burzyć, że coś jest nie tak.

Ma dojść do rozmów płacowych między zarządem VW a IP…

Andrzej: Negocjacje płacowe to temat numer jeden. Następnie traktowanie poszczególnych pracowników. Nie jesteśmy traktowani równo. Po trzecie, to pracownicy powinni wybie-

rać liderów, a nie że są oni wyznaczani przez kierownictwo. O tym między innymi chcemy rozmawiać.

Czy zakładacie możliwość wejścia w spór zbiorowy i ogłoszenia strajku?

Andrzej i Sebastian: Oczywiście jest taka możliwość.

Jak wyobrażacie sobie działalność IP na terenie VW? Czym Wasza działalność będzie się różnić od działań dotychczasowego związku?

Sebastian: Ma nas być widać na hali, bo najwięcej zależy od pracowników produkcyjnych.

Andrzej: Nie chcemy tak działać jak dotychczas „Solidarność". Nie chcemy też biur i etatów opłacanych przez pracodawcę.

Pracownicy VW w Słowacji wywalczyli podwyżki. Teraz słyszymy o strajku w Portugalii. Jak to komentuje załoga VW w Poznaniu, Swarzędzu i we Wrześni? Co Wy na ten temat myślicie?

Andrzej: Protest pracowników na Słowacji bezpośrednio wpłynął na naszą decyzję dotyczącą założenia nowego związku zawodowego. Z kolei pracownicy w Portugalii nie chcą wprowadzenia 16 i 17 zmiany, czyli pracować w soboty. Chcą mieć wolne. Im zależy na weekendzie i na rodzinie. Wydarzenia dotyczące Słowacji i Portugalii są mocno dyskutowane przez członków załogi VW. Słowacy ponoć dziwili się dlaczego do ich protestu nie chce się przyłączyć „Solidarność". Mówi się na zakładzie, że związki zawodowe na Słowacji miały nawet wysłać jakiś list do „Solidarności", a ta miała odpisać, że w Polsce nie jest źle, że oni tu rozmawiają z zarządem itd. Z kolei IP otrzymała kilka dni temu list od pracowników hiszpańskiego VW, należących do związku zawodowego CGT (zaprzyjaźnionego z IP). Skontaktowaliśmy się z ludźmi ze Słowacji.

Czy widzicie możliwość rozwoju tej międzynarodowej współpracy?

Andrzej: Nie tylko można, ale trzeba rozwijać tę współpracę. Musimy mieć świadomość, że mamy do czynienia z międzynarodowym koncernem. Takie afery jak „dieselgate" [ujawniony w 2015 r., proceder montowania w samochodach VW oprogramowania, pozwalającego na manipulację wynikami pomiarów emisji z układu wydechowego] bezpośrednio wpływają na sytuację pracowników we wszystkich krajach, gdzie produkuje się auta VW. Dlatego musimy współpracować. Takie sprawy dotyczą nas wszystkich.

Sebastian: Swoja drogą, to nikt z grona szefostwa VW nie został pociągnięty do większej odpowiedzialności za tę aferę. Gdyby to dotyczyło prostego pracownika, sytuacja wyglądałaby inaczej. Nawet za umiarkowaną krytykę firmy, za próbę powołania nowego związku – ja widać po nas obu – można wylecieć z pracy. ●

Z ŻYCIA ZWIĄZKU – KUJAWSKO-POMORSKIE

W Bydgoszczy wywalczyliśmy podwyżki w Miejskich Wodociągach

We wrześniu 2017 r. do Inicjatywy Pracowniczej dołączyła komisja zrzeszająca pracowników i pracownice Miejskich Wodociągów i Kanalizacji w Bydgoszczy. Jest to pierwsza struktura związku działająca w przedsiębiorstwie komunalnym zajmującym się dostarczaniem wody pitnej oraz odprowadzaniem ścieków. W marcu br. kolegom i koleżankom z komisji w MWiK udało się wywalczyć podwyżki dla wszystkich zatrudnionych.

FILIP BRALEWSKI / KMZ W MWIK W BYDGOSZCZY

W Miejskich Wodociągach i Kanalizacji pracuje ponad 650 osób z czego większość w administracji, około 100 osób pracuje w trybie trój-zmianowym (w pogotowiu wodno-kanalizacyjnym), pozostała cześć załogi w trybie jednozmianowym dziennym. Komisja powstała jako odpowiedź na niezadowolenie pracownic i pracowników z wysokości zarobków i działania dotychczas funkcjonujących w MWiK związków zawodowych. Dla wielu osób tworzących komisje problemem jest też polityka finansowa władz spółki (np. utrzymywanie kosztownego ośrodka wypoczynkowego z którego nie korzystają wszystkie osoby pracujące w zakładzie).

IP powstała jako czwarty związek zawodowy w przedsiębiorstwie, ale obecnie jest najliczniejszą strukturą zakładową w MWiK: zrzesza 129 osób, podczas gdy do drugiego w kolejności związku należy niecałe 60. Wśród załogi istnieje przekonanie, że dotychczas działające w MWiK związki zawodowe nie zajmowały się sprawami pracownic i pracowników: przewodnicząca jednej z komisji poszła w politykę ogólnopolską i została posłanką a pozostałe komisje zajmują się raczej organizowaniem wycieczek niż walką o poprawę warunków pracy. Działacze IP podkreślają, że nie chcą się izolować od załogi w pomieszczeniach związkowych uzyskanych od pracodawcy i chcą być związkiem autentycznie reprezentującym pracowników i pracownice zakładu.

Głównym obszarem działania Inicjatywy Pracowniczej w MWiK są kwestie płacowe i to na tym polu odniosła ona pierwszy sukces: podczas rokowań na temat płac, które odbyły się 9 marca, udało się jej wywalczyć 5% podwyżkę kwoty bazowej wynagrodzeń w roku 2018 oraz w kolejnych trzech latach. Dla osób zatrudnionych w MWiK oznacza to wzrost wynagrodzeń o ok. 650 zł brutto (w zależności od grupy zaszeregowania) rozłożony na najbliższe trzy lata. W porównaniu z dotychczasowymi podwyżkami to duża zmiana – do tej pory coroczna waloryzacja płac wynosiła ok. 2% (co przekładało się na ok. 20 zł netto), a początkowo zarząd spółki proponował 5% podwyżkę płac w 2018 r. Jest to o tyle ważne, że przeciętnie pracownicy i pracownice MWiK zarabiają od 2 200 do 3 800 zł netto, natomiast sytuacja finansowa firmy jest bardzo dobra (szacuje się, że w samym wrześniu 2017 r. MWiK miał 17 mln zł zysku ze swojej działalności).

Na tym jednak nie koniec – komisja już teraz zapowiada, że planuje w najbliższym czasie rozpocząć rozmowy o renegocjacji obowiązującego w firmie układu zbiorowego pracy i zasad wykorzystania środków z Funduszu Socjalnego. Wśród postulatów znajduje się także żądanie zmiany warunków korzystania z lancz passów (posiłków finansowanych przez pracodawcę). Perspektywa walki o sprawy finansowe pracownic i pracowników wydaje się jednak niełatwa w związku z ustawą o gospodarce wodnej, która niedawno weszła w życie. Nakazuje ona wodociągom samorządowym ustalanie taryf opłat za wodę wspólnie z nowo powstałą państwową instytucją o nazwie Państwowe Gospodarstwo Wodne Wody Polskie (która ma zarządzać gospodarką wodną w całym kraju) raz na trzy lata. Teraz zarządy miejskich przedsiębiorstw mogą tłumaczyć odmowę podwyżek budżetem zamrożonym na poziomie ustawy. Tym ważniejszy jest więc marcowy sukces negocjacji płacowych, ale w dłuższej perspektywie wydaje się, że konieczne będzie powstawanie komisji IP w innych firmach wodociągowych w pozostałych miastach w Polsce – w ten sposób możliwe będzie skoordynowanie nacisków zarówno na zarządy tych firm, jak i na PGWWP.

Obszarem działań komisji jest także kontrola warunków BHP: w lutym 2018 r. członek komisji Inicjatywy Pracowniczej został zakładowym Społecznym Inspektorem Pracy, a dwaj inni zostali oddziałowymi Społecznymi Inspektorami Pracy.

KZ w MWiK w Bydgoszczy zaangażowała się także w działalność społeczną poza zakładem pracy – współpracuje m.in. z bydgoską inicjatywą „Food Not Bombs" („Jedzenie zamiast bomb"), a członkowie i członkinie komisji uczestniczą w przygotowywaniu i wydawaniu bezpłatnych posiłków dla potrzebujących. Komisja nawiązała także kontakty z lokalną grupą Federacji Anarchistycznej, z którą wspólnie dyskutuje nad możliwościami założenia w Bydgoszczy centrum społeczno-kulturalnego na wzór poznańskiego Rozbratu. ●

Kontakt z komisją IP w MWiK w Bydgoszczy: ipmwik@gmail.com




Fot. Piotr Stasiak – TvKryzys

Podobnie jak w ubiegłych latach, IP angażowała się w walkę o prawa kobiet: wspieraliśmy protesty przeciwko planom zaostrzenia przepisów regulujących przerywanie ciąży.


Fot. Rafał Jakubowicz

W kwietniu odbył się X Krajowy Zjazd Delegatów i Delegatek. Delegatki i delegaci wybrali nowy skład organów wykonawczych związku (Komisja Krajowa i Komisja Rewizyjna).



Delegacja OZZ IP brała udział w spotkaniach roboczych mających na celu powołanie nowej międzynarodowej organizacji zrzeszającej anarchosyndykalistyczne związki zawodowe.

Inicjatywa Pracownicza w 2017 roku

Ubiegły rok upłynął IP głównie na konfliktach zakładowych i dalszym rozwoju naszego związku. Chociaż nie organizowaliśmy żadnej ogólnopolskiej mobilizacji, to jednak konfrontowaliśmy się z pracodawcami w tak różnych branżach jak logistyka, przemysł, kultura i edukacja. Stosunkowo duże było także nasze zaangażowanie na polu społecznym, gdzie wspieraliśmy ruchy kobiece i inicjatywy antyrasistowskie. Wszystko to sprawiło, że liczba komisji IP oraz liczebność związku jako całości znacząco wzrosły w porównaniu do lat ubiegłych. Udało nam się także rozwinąć struktury w branżach, gdzie do tej pory nie byliśmy i byłyśmy aktywni / aktywne.

KOMISJA KRAJOWA OZZ IP

Rozwój związku

W ubiegłym roku związek nadal rozwijał się dynamicznie, szczególnie pod względem liczebności. W 2017 roku zarejestrowano 8 nowych komisji z branż: kultury, edukacji, przemysłu oraz usług komunalnych.

Nowopowstałe komisje IP to: KZ przy Narodowym Teatrze Starym w Krakowie, KZ przy Centrum Kultury Zamek w Poznaniu, KZ przy Zachęcie – Narodowej Galerii Sztuki, KMZ przy Volkswagen Poznań, KZ przy Teatrze Powszechnym w Warszawie, KZ przy Zespole Szkół Ogólnokształcących Mistrzostwa Sportowego w Raciborzu, KZ przy Miejskim Przedsiębiorstwie Wodociągów i Kanalizacji w Bydgoszczy, KZ przy Teatrze Rozmaitości w Warszawie, KZ przy Teatrze Współczesnym we Wrocławiu, KZ przy Wolskim Centrum Kultury w Warszawie, oraz KZ przy Danfoss w Grodzisku Mazowieckim.

Najważniejsze konflikty pracownicze

Ubiegły rok rozpoczęliśmy od ogólnopolskiej mobilizacji w proteście przeciwko zwolnieniom 12 członków i członkiń OZZ IP w Teatrze Powszechnym we Wrocławiu – protesty odbyły się m.in. we Wrocławiu, Warszawie i Poznaniu. Konflikt naszej komisji z nowym dyrektorem – Cezarym Morawskim znacznie się zaostrzył, ale pomimo wielu starań nie udało się doprowadzić do jego odwołania. Osoby zwolnione walczą cały czas przed sądami o przywrócenie do pracy lub odszkodowania.

W marcu 2017 roku nasze komisje w liceach i gimnazjach wsparły strajk organizowany przez ZNP. Związek Nauczycielstwa Polskiego protestował w ten sposób przeciwko planowanej reformie zakładającej likwidację gimnazjów i domagał się gwarancji zatrudnienia do 2022 roku oraz podwyżek płac. Pomimo ogromnej (jak na polskie warunki) mobilizacji, rząd PiS przeforsował reformę na skutek której pracę straciło ok. 6,5 tys. nauczycieli i nauczycielek.

W Amazonie w lipcu została zorganizowana akcja „Bezpieczna Paczka”, w koordynacji ze związkami zawodowymi w Niemczech i we Francji. Inicjatywa Pracownicza podniosła kwestię warunków pracy w korporacji oraz ich negatywnego wpływu na zdrowie zatrudnionych. Zasadność akcji została potwierdzona przez ekspertyzę biegłego sądowego, który uznał, że praca w Amazonie ma negatywne skutki zdrowotne. Komisja w Amazonie prowadzi cały czas także kilkanaście spraw sądowych przeciwko firmie. Główne przyczyny pozwów to niezasadne zwolnienia oraz kary porządkowe za wykonywanie czynności związanych z działalnością związkową. W zeszłym roku jedna ze spraw dotyczących bezzasadnego wypowiedzenia umowy za absencje chorobową zakończyła się pomyślnie dla naszej członkini. Wyrok ten stanowi bardzo korzystne orzecznictwo do odwoływania się w podobnych sprawach.

Od ostrego konfliktu rozpoczęła swoje działania komisja zakładowa przy Volkswagenie w Poznaniu. Pracownicy założyli komisję w kontrze do ugodowego nastawienia zakładowej Solidarności i od razu zjednali sobie poparcie załogi. Już w pierwszych dniach do KZ OZZ IP przy Volkswagen zapisało się kilkaset osób. Pomimo zwolnienia kilku z członków założycieli, komisja cały czas prężnie działa i rozwija się – objęła swoim działaniem m.in. pracowników i pracownice firmy DHL zapewniającej Volkswagenowi wsparcie logistyczne. Komisja walczy o przywrócenie do pracy zwolnionych związkowców zarówno na polu sądowym (pozwy o przywrócenie do pracy), jak i poprzez protesty i presję na pracodawcę – pod petycją z żądaniem przywrócenia ich do pracy podpisało się 2 tys. osób pracujących w firmie.

IP podjęła także działania wspierające pracowników i pracownice niezrzeszone w naszym związku. Nawiązaliśmy również kontakt ze związkiem zawodowym MZZP „Zjednoczeni” zrzeszającym załogę firmy Elbest, która zajmuje się utrzymaniem infrastruktury elektrowni i kopalni w Bełchatowie. Wzięliśmy udział m.in. w organizowanej przez nich blokadzie drogi między elektrownią i kopalnią.


Fot. Patryk Walaszkowski

31 stycznia 2017 pod biurem PSL-u w Warszawie, zebrało się ok. 40 osób domagających się odwołania Morawskiego. W wiecu wzięli udział przedstawiciele/ki IP działające w instytucjach kultury. Zgromadzeni skandowali m.in.: „Teatr Polski, nie Morawski".

Działalność społeczna

Na polu społecznym, podobnie jak w ubiegłych latach, kluczowe znaczenie miało nasze zaangażowanie w walkę o prawa kobiet: wspieraliśmy protesty przeciwko planom zaostrzenia przepisów regulujących przerywanie ciąży oraz braliśmy i brałyśmy udział w marcowych „Manifach".

Komisje Inicjatywy Pracowniczej aktywne były również na polu walki z rasizmem i skrajną prawicą – braliśmy i brałyśmy udział w demonstracjach antyfaszystowskich i antyrasistowskich przeciwstawiając się skrajnej prawicy i wzrastającej w Polsce ksenofobii.

W połowie roku w Warszawie odbyła się pierwsza edycja Anarchistycznego Festiwalu Filmowego, który był pierwszą samodzielną imprezą kulturalną zorganizowaną przez komisje OZZ IP.

Działania ogólnopolskie

W kwietniu odbył się X Krajowy Zjazd Delegatów i Delegatek. Delegatki i delegaci wybrały i wybrali nowy skład organów wykonawczych związku (Komisja Krajowa i Komisja Rewizyjna) oraz rozpoczęły i rozpoczęli dyskusję nad działaniami planowanymi w związku z nadchodzącą reformą prawa pracy.

W październiku, w Warszawie odbyła się konferencja „Prywatyzacja – outsourcing i walki pracownicze w sektorze kultury". Było to pierwsze ogólnopolskie spotkanie komisji IP działających w branży kultury, których doświadczenia i problemy omówione zostały wspólnie z sekcjami i komisjami zaprzyjaźnionych związków zawodowych ze Szwecji, Francji, Hiszpanii i Grecji.

Internacjonalizm i kontakty międzynarodowe

X Zjazd Delegatów i Delegatek podjął decyzję o dołączeniu do reorganizującej się, najstarszej międzynarodowej organizacji zrzeszającej anarchosydykalistyczne związki zawodowe – Międzynarodowej Organizacji Pracy (ang. IWA, hiszp. AIT). W ten sposób sformalizowane zostały kontakty między IP a (m.in.) hiszpańskim CNT i niemieckim FAU.

Kontakty międzynarodowe rozwijały także bezpośrednio komisje w Amazonie (ze związkami z Amazona w Niemczech, Francji i Hiszpanii) oraz Volkswagenie (ze związkami z branży motoryzacyjnej z Niemiec, Hiszpanii, Francji i Brazylii).

Na przełomie 2017 i 2018 roku podjęta została także decyzja o wydelegowaniu reprezentacji IP na spotkanie Międzynarodowej Związkowej Sieci Walk i Solidarności, która zrzesza, poza Europą, także związki z Afryki, Bliskiego Wschodu i Ameryki Łacińskiej. To pierwszy bardziej sformalizowany kontakt Inicjatywy ze związkami spoza Europy, świadczący o tym, że internacjonalizm i międzynarodowa solidarność nie ograniczają się dla nas tylko i wyłącznie do naszego kontynentu. ●



Z ŻYCIA ZWIĄZKU

„Czarny piątek”

Relacja z protestów i strajków pracowników i pracownic Amazona w Europie

Pierwszy strajk w historii Amazona we Włoszech, strajki w sześciu magazynach w Niemczech, blokada Amazona w Berlinie – 24 listopada 2017 r. był naprawdę „czarnym piątkiem” dla korporacji.

KMZ PRZY AMAZON FULFILMENT SP. Z O.O.

W dniach 20–26 listopada 2017 r. w Niemczech miał miejsce tydzień akcji pod hasłem „Make Amazon pay”, czyli „Niech Amazon zapłaci”. Za co? Inicjatorzy kampanii odpowiadają: za warunki pracy, które powodują choroby, za permanentną kontrolę nad pracownikami, za presję na wydajność. W międzynarodowej akcji nie chodziło o bojkot Amazona, ale o szeroką kampanię na rzecz poprawy warunków pracy. Odbyły się demonstracje, projekcje filmów i konferencje prasowe w kilku miastach. Delegacja naszego związku wzięła udział w proteście w Berlinie. Amazon od lat odmawia podpisania układu zbiorowego pracy w Niemczech, którego domagają się pracownicy i związek zawodowy Ver.di. Również w Polsce korporacja odmawia konsultowania ze związkami płac i innych składników wynagrodzeń. Od 2016 r. prowadzimy spór zbiorowy o podwyżki, czas przerw, grafiki, akcje pracownicze. OZZ IP krytykuje Amazon również za:

- traktowanie pracowników agencyjnych, którzy są zwalniani z dnia na dzień bez słowa wyjaśnienia;
- surowe oceny pracy w postaci negatywnych feedbacków, które kończą się rekomendacją do zwolnienia z powodu niewyrabiania wysokich norm;
- niejasne zasady naliczania premii za wydajność;
- nachodzenie pracowników przebywających na zwolnieniach lekarskich w ich domach przez zewnętrzną firmę i bezzasadne wstrzymywanie wypłaty zasiłków chorobowych.



Pracownicy Amazona organizują się na całym świecie. Te wysiłki będą jednak skuteczne tylko wtedy, gdy nie będą ograniczać się do kilku magazynów lub jednego kraju. Dlatego Inicjatywa Pracownicza stara się koordynować działania: już w lipcu 2017 r. przeprowadziliśmy równocześnie w magazynach w Polsce, Francji i Niemczech akcję „Bezpieczna Paczka”, w której wielu pracowników chętnie brało udział. Zachorowalność w wielu magazynach Amazon jest wysoka ze względu na sam charakter pracy. W ostatnich dniach ubiegłego roku IP Amazon ponownie zachęcała pracowników do wzięcia udziału w akcji „Bezpieczna Paczka” polegającej na bezpiecznej pracy i przestrzeganiu wszystkich zasad – a tym samym do dbania o własne zdrowie.

Natomiast 30 października nasza delegacja udała się z wizytą do strajkujących pracowników w magazynie Amazon pod Lipskiem (LEJ1). O 5:30 rano przywitała nas grupa pracowników, która rozpoczynała akcję strajkową. Ubrani w nasze związkowe kamizelki pomagaliśmy rozdawać ulotki, które zachęcały do udziału w strajku. Pomimo niskiej temperatury w strajku brało udział kilkaset osób, które spędziły całą poranną zmianę przed wejściem do magazynu. Dotarły także delegacje z innych zakładów pracy takich jak Zalando, Obi, czy magazyny zabawek, które również w tym dniu strajkowały. W tym dniu w Niemczech odbywały się też strajki w innych Amazonach: w Bad Hersfeld oraz w Koblecji. Organizatorzy strajku zadbali o rozstawienie dużego namiotu, w którym pomieściło się 150 osób. Można było się w nim ogrzać i zjeść ciepły posiłek regeneracyjny. Przedstawicielka IP przekazała wyrazy poparcia od pracowników z Polski. W nawiązaniu do 500. rocznicy wygłoszenia tez przez Marcina Lutra (akurat na ten dzień wypadła ta rocznica) pracownicy mogli napisać swoje własne tezy (postulaty) do korporacji, po czym przybili je do drzwi ustawionych przed wejściem do magazynu. Napisaliśmy również kilka tez w języku polskim, nawiązując do problemów w polskich magazynach Amazona. Jedna z tez nawiązywała do tego, że domagamy się równego traktowania w całej Europie, dlatego też domagamy się akcji Amazona dla wszystkich zatrudnionych na poziomie pierwszym (T1)

Podczas strajku nawiązaliśmy nowe kontakty z działacz(k)ami zakładowymi z Niemiec. W tej chwili walczą oni i one o: respektowania czasu przerw, podwyżki płac oraz dodatki świąteczne i wakacyjne. W przeddzień strajku, delegacja Inicjatywy Pracowniczej wzięła udział w specjalnym spotkaniu, na którym pojawiło się ok. 30 osób. Opowiedziałyśmy o działalności związkowej w Polsce, pokazałyśmy zdjęcia z naszych akcji protestacyjnych oraz wspólnie z kolegami i koleżankami z Niemiec postanowiłyśmy kontynuować współpracę i w styczniu 2018 r. zorganizować kolejne międzynarodowe spotkanie pracowników i pracownic Amazona z Europy.



Deklaracja końcowa z Międzynarodowego Spotkania Pracowników Amazona – Lipsk, 26–28 stycznia 2018 r.

Pracownicy i pracownice z pięciu magazynów firmy Amazon z trzech krajów oraz osoby ich wspierające spotkały się w Lipsku na szóstym spotkaniu międzynarodowym. Pierwsze z nich miało miejsce w 2015 r. Tym razem rozpoczęliśmy od wyprawy pod magazyn Amazona w Lipsku (LEJ1), gdzie rozdawaliśmy ulotki zatytułowane „Stand-up w obronie naszych wspólnych interesów!” [pracownicy Amazona każdą zmianę rozpoczynają od spotkania „stand-up”].

Program już zwyczajowo zaczął się od podsumowań, co wydarzyło się od czasu naszego ostatniego spotkania w Poznaniu wiosną 2017 r. Później przeszliśmy do wspólnych planów na 2018 r.

Tematem, który przewijał się przez cały weekend była potrzeba dalszego oddolnego organizowania większej liczby osób. Po kilku latach konfrontacji z Amazonem uczestnicy i uczestniczki zgodzili się, że należy zwiększyć wysiłki organizacyjne na poziomie zakładowym i skupić się na przełamywaniu podziałów między członkami/członkiniami związku, osobami ujawnionymi/z prezydium związku/reprezentantami związkowymi a resztą pracowników i pracownic. Musimy wszystkich zaangażować w naszą wspólną walkę.

Podsumowaliśmy również kampanię „Make-Amazon-Pay” (Blokada w Czarny Piątek) w Niemczech. Pracownicy i pracownice z Niemiec i Polski wyrazili pewną krytykę, ponieważ akcja była w większości organizowana „z zewnątrz”, ale pojawiły się również pozytywne głosy, które podkreślały, że takie działania pomagają zwiększyć presję na Amazon.

Plany na najbliższe miesiące, które omówiliśmy:

* Akcja „Bezpieczna paczka” – rozpoczęta latem 2017 r. jako kampania wymierzona przeciwko szkodliwemu wpływowi pośpiechu, kontroli i presji na osiągnięcie wysokich celów w magazynach Amazona na zdrowie pracowników. Dni „Bezpiecznej paczki” odbywały się w magazynach Amazona w Polsce, Niemczech i Francji w 2017 r. i będą kontynuowane w 2018 r.
* Zdecydowaliśmy się zintensyfikować naszą wymianę informacji na temat wielu spraw sądowych toczących się między pracownikami i pracownicami a Amazonem w różnych krajach. Wiele spraw dotyczy celów/norm, feedbacków i zwolnień, które Amazon wykorzystuje, aby wywierać presję oraz karać aktywistów związkowych za ich zaangażowanie w walkę o lepsze warunki pracy.
* W dniach 10–12 marca delegacje pracowników/pracownic z Polski i Niemiec wezmą udział w otwartych spotkaniach na temat warunków panujących w magazynach Amazona oraz działań na rzecz ich poprawy. Spotkania odbędą się w Hamburgu, Kilonii i Bremie (Północne Niemcy).
* 24 kwietnia szefowi Amazona, Jeffowi Bezosowi zostanie wręczona nagroda od niemieckiego koncernu medialnego Axela Springera w Berlinie. Z tej okazji odbędzie się mobilizacja, która „powita” go w odpowiedni sposób.
* Będziemy dalej rozwijać kontakty, które już mamy z pracownikami, pracownicami i osobami wspierającymi naszą walkę w USA, Hiszpanii, Włoszech i Wielkiej Brytanii.
* Podobnie jak w trakcie poprzednich spotkań międzynarodowych, wspólna wymiana doświadczeń, debata i wspólny czas w ciągu tych trzech dni były motywujące, poszerzyły naszą perspektywę i pomogły w zaplanowaniu konkretnych działań. Ta rzadko spotykana inicjatywa, bazująca na oddolnej organizacji, przekraczająca związkowe podziały i granice krajów, pomaga nam w naszej codziennej działalności w naszych magazynach. Dlatego też będziemy dzielić się informacjami i rezultatami tej współpracy z resztą kolegów i koleżanek w pracy.

Następne międzynarodowe spotkanie pracowników i pracownic Amazona odbędzie się w Bad Hersfeld pod koniec września tego roku. ●

Więcej informacji – zobacz nasz blog: https://amworkers.wordpress.com

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

make amazon pay!



Żadnych nagród za wyzysk!

źródło: https://makeamazonpay.org/

24 kwietnia, w dniu, gdy szef korporacji Amazon odbierał nagrodę za wizjonerski model biznesowy, odbyła się demonstracja z udziałem pracowników i pracownic z sześciu centrów centrów dystrybucyjnych Amazon. Związkowcy dojechali autokarami mi.: z Poznania, Wrocławia, Lipska i Bad Hersfeld. Wspierani byli przez koalicję Make Amazon Pay. Nie zabrakło delegacji z Francji, Hiszpanii i Włoch, które opowiadały o niedawnych strajkach w ich magazynach.



KMZ PRZY AMAZON FULFILMENT SP. Z O.O.

Członkowie Inicjatywy Pracowniczej Amazon opowiedzieli o warunkach pracy w polskich magazynach kapitalistycznego giganta i o oporze pracowników oraz odczytali ze sceny kilka negatywnych feedbacków dla Bezosa, które w ostatnich tygodniach wypisywali pracownicy magazynu w Sadach. Odczytaliśmy też list solidarnościowy od pracowników Amazona ze USA.

Podczas demonstracji widać było transparenty z hasłami: „Amazon zapłacisz za to!”, „Żadnych nagród za wyzysk”, „Bez walki nie licz na lepsze życie”, czy przeróbki sloganu Amazona „Pracuj ciężko, baw się dobrze, twórz historię” na „Strajkuj, baw się dobrze, podpisz układ zbiorowy” czy „Strajkuj, baw się dobrze, odeślij kapitalizm na śmietnik historii”. Widać było też kartonowe roboty i maski. Demonstracja cieszyła się olbrzymim zainteresowaniem mediów lokalnych jak i międzynarodowych.

Jeff Bezos podczas uroczystości wręczania nagrody odniósł się do protestów, mówiąc, że jest bardzo dumny z warunków pracy oraz płacy w magazynach Amazon. Związkowcy od dawna opisują, co te warunki oznaczają dla pracowników, i jak olbrzymia presja na wyniki (zawyżone normy), inwigilacja przy pomocy skanerów i komputerów, śmieciowe umowy agencyjne lub na czas określony – wpływają na zdrowie. Zresztą Amazon krytykują nie tylko związkowcy, biegły sądowy na początku tego roku w ekspertyzie na temat warunków pracy w podpoznańskim Amazonie napisał, że „Pozwany [Amazon] w całym procesie organizacji pracy nie wziął w ogóle pod uwagę dostosowania warunków pracy do możliwości psychofizycznych człowieka-pracownika” i że praca w Amazonie „może powodować urazy psychologiczne i fizyczne”. Czy z tego jest dumny Jeff Bezos?

Przy okazji demonstracji w Berlinie przed budynkiem, w którym szef korporacji Amazon otrzymał nagrodę za „innowacyjny model biznesowy” odczytaliśmy list od pracowników firmy Amazon pracujących w Stanach Zjednoczonych:

Pracownicy magazynowi z USA przekazują wyrazy solidarności z pracownikami Amazona na całym świecie. Przekazujemy „feedback” dla Jeffa Bezosa na temat innowacji w naszych miejscach pracy. Mamy do nich sporo zastrzeżeń.

W Stanach Zjednoczonych jesteśmy zmęczeni tym, że „potrzeby biznesowe” są ważniejsze niż potrzeby ludzi. W sortowniach i centrach dostaw pracujemy za głodowe stawki i w niepełnym wymiarze: od 3 do 5 godzin dziennie, przez 5 dni w tygodniu, za niskie stawki. Nie ma uzasadnionej potrzeby, aby praca była świadczona w niepełnym wymiarze godzin. Dzięki temu firma Amazon nie musi obejmować nas ubezpieczeniem zdrowotnym, które jest niezwykle ważne dla wszystkich amerykańskich pracowników.

Amazon również w inny sposób udowadnia, że nie traktuje nas jak ludzi: do naszej sortowni dojeżdżamy autobusami przez nawet dwie godziny. Pracujemy, aby zarobić na nasze rachunki. W dni, w których „potrzeby biznesowe” są mniejsze, to na nas przerzuca się koszty. Mamy „obowiązkowy” dobrowolny czas wolny. Powtórzmy: „obowiązkowy” dobrowolny czas wolny! Stawiamy się w pracy tylko po to, aby usłyszeć, że mamy iść do domu bez wynagrodzenia – co jest nie do przyjęcia. Wielu naszych kolegów i koleżanek odmawia opuszczenia sortowni. Pozostali ich wspierają, potwierdzając, że nie muszą wychodzić. Domagamy się w ten sposób tego, aby potrzeby ludzi były ważniejsze niż potrzeby biznesu.

W magazynach (FC), sortowniach i centrach dostaw obowiązują normy, których nikt nie jest w stanie wykonać. Zmusza się nas, abyśmy w celu wykonania normy rywalizowali z naszymi kolegami i koleżankami. Ci, którzy odmawiają konkurowania ze współpracownikami, dostają pisemne upomnienia. Mówi się nam w kółko, że bezpieczeństwo jest najważniejsze. Jednak to środowisko pracy nastawione na konkurencję nie jest bezpieczne: prowadzi do intensywnego stresu psychicznego i nieludzkich warunków, które stawiają konkurencję ponad współpracę. Prowadzi do fizycznego zużycia. Powracający stres i urazy są częste, ciała ulegają zużyciu. Naszego głosu nikt nie słucha. Kiedy nas coś boli, boimy się mówić, obawiając się o naszą pracę. Większość sama się zwalnia. Czujemy się jak zmielone i wyplute koła zębate w maszynie.

Ale żądamy zmiany. Pomagamy sobie wzajemnie, dzieląc się paczkami i kopertami, aby upewnić się, że wszyscy w grupie wyrabiają normę. W sortowniach wspieramy się i razem foliujemy i budujemy palety, upewniając się, że ci, którzy mają normy do wyrobienia, są w stanie to zrobić, a ci, którzy nie mają norm, pomagają reszcie. Chcemy pracować razem, w bezpiecznych warunkach dla wszystkich. Nie będziemy występować przeciwko sobie. Mamy wiele żądań, ale wszystkie wynikają z prostej rzeczy: domagamy się traktowania nas jak istoty ludzkie. Z szacunkiem. Chcemy mieć głos na temat tego, jak zorganizowana jest nasza praca oraz mieć prawo do bezpiecznego miejsca pracy. I w końcu żądamy takich wynagrodzeń i świadczeń, które pozwolą nam mniej pracować, po to, abyśmy mogli więcej żyć.



6 maja w Berlinie odbyło się spotkanie podsumowujące demonstrację, gdzie zaplanowane zostały dalsze działania. Kolejne Międzynarodowe Spotkania Pracowników, które zainicjowało demonstrację, odbędzie się w Bad Hersfeld we wrześniu tego roku. ●

Z ŻYCIA ZWIĄZKU – MAZOWIECKIE

Inicjatywa Pracownicza w Danfoss Poland Sp. z o.o. wywalczyła lepszy regulamin wynagradzania

KZ PRZY DANFOSS POLAND SP. Z O.O.

Danfoss Poland Sp. z o.o. to firma „córka" duńskiego koncernu Danfoss A/S produkująca komponenty do chłodnictwa i klimatyzacji, ogrzewnictwa, dystrybucji wody oraz maszyn roboczych. W Polsce siedziba główna Danfoss Poland znajduje się w Grodzisku Mazowieckim koło Warszawy. W roku 1998 została tam otwarta fabryka, w której obecnie pracuje około 900 osób. Firma zatrudnia jeszcze ok. 250 osób w swoim drugim zakładzie w Tuchomiu koło Gdańska. Danfoss Poland jest jednym z największych i najlepiej ocenianych pracodawców na terenie Grodziska Mazowieckiego.

Na przełomie 2017 i 2018 roku wydarzyło się coś co wskazuje, że ten „cukierkowy" wizerunek firmy nie jest do końca prawdziwy. 4 grudnia ub. r. pracownicy i pracownice poinformowali dyrekcję o powstaniu Tymczasowej Komisji Zakładowej OZZ „Inicjatywa Pracownicza". W zaledwie 7 dni do komisji przystąpiło 100 osób i wciąż zgłaszają się kolejne. Obecnie, Inicjatywa Pracownicza w Danfoss Poland zrzesza 132 związkowców i związkowczyń, co czyni ją najliczniejszą Komisją Zakładową IP na Mazowszu.

Tak gwałtowny przyrost liczby związkowców wskazuje jednoznacznie, że powstanie związku zawodowego w firmie było wyczekiwane przez pracowników. W przeszłości podejmowano kilkukrotnie próby założenia związku zawodowego, jednak żadna z nich nie zakończyła się sukcesem. Powiodła się dopiero ta ostatnia.

Co było tego przyczyną? Sama Komisja w swojej pierwszej informacji skierowanej do pracowników i pracownic wskazała dwie bezpośrednie przyczyny swego powstania. Były to: (1) zmiana regulaminu wynagradzania pracowników płatnych godzinowo oraz (2) sposób procedowania i wyniki prac Komisji Antymobbingowej. W informacji dla załogi, napisaliśmy, że „chcemy po prostu, aby wszyscy Pracownicy Danfoss Poland Sp. z o.o. (tak w zakładzie w Grodzisku Mazowieckim jak i w Tuchomiu) wykonywali swoją pracę za odpowiednią płacę i w godnych warunkach. Tylko tyle i aż tyle!".

Od początku tego roku w firmie miał zacząć obowiązywać nowy regulamin wynagradzania, który budził sprzeciw wielu osób zatrudnionych w firmie. Dzięki powstaniu komisji i odmowie zaakceptowania projektu proponowanego przez dyrekcję, udało nam się rozpocząć negocjację, które po 2 miesiącach zakończyły się podpisaniem nowego regulaminu. Nastąpiła w nim rewolucyjna zmiana: zniknęła premia, a pieniądze dotychczas na nią przeznaczane zasiliły stawkę zasadniczą. Ponadto, Komisja wywalczyła dodatkowy (ponad to co zaproponował pracodawca) wzrost budżetu wynagrodzenia i zapewniła, że zarobki żadnego pracownika nie zmniejszą się, co było planowane przez pracodawcę.

17 lutego 2018 r. odbyło się I Walne Zebranie Komisji. Podsumowano na nim dotychczasowe działania i wybrano stałe władze Komisji na 2-letnią kadencję. Obecnie przygotowujemy się do prac w komisji BHP i zamierzamy monitorować sposób w jaki pracodawca będzie wdrażał w życie zapisy nowego regulaminu wynagradzania. ●

Kontakt z Komisją w Danfoss Poland: kmzozzip@gmail.com lub 512-150-186.

Z ŻYCIA ZWIĄZKU – ŁÓDZKIE

Blokada elektrowni i kopalni w Bełchatowie

W piątek 8 grudnia zakończyła się trzydniowa akcja blokowania dróg dojazdowych do kopalni i elektrowni w Bełchatowie zorganizowana przez Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników „Zjednoczeni" w Elbest Sp. z o.o. Inicjatywa Pracownicza wsparła blokadę – na akcjach w środę i piątek pojawili się przedstawiciele i przedstawicielki komisji IP z Poznania i Warszawy. MZZP „Zjednoczeni" zapowiada kontynuację protestów.

WARSZAWSKA KOMISJA ŚRODOWISKOWA

Nie zaciskaj pasa, zaciśnij pięść", „Zarząd do roboty za tysiąc pięćset złotych" – to tylko niektóre z haseł skandowanych przez pracowników i pracownic spółek Elbest podczas akcji.

Płace w spółkach grupy Elbest wynoszą niewiele ponad tysiąc złotych tys. Głodowe stawki otrzymują zarówno osoby zatrudnione w segmencie oferującym usługi hotelarskie, jak i pracownicy ochrony z Elbest Security. Obie spółki są zależne od Polskiej Grupy Energetycznej – państwowego giganta, którego zysk netto w pierwszym kwartale 2017 roku wyniósł 1,47 miliarda złotych. Mimo znakomitego bilansu, zarząd spółki nie ma zamiaru dzielić się wypracowaną wartością z pracownikami niższego szczebla.

Zatrudnieni nie zamierzają jednak składać broni. Od kilku miesięcy reprezentujący ich związek zawodowy Zjednoczeni prowadzi spór zbiorowy w Elbest Security. Konflikt stopniowo eskaluje. Kiedy zarząd spółki unikał spotkania w ramach mediacji, pracownicy zareagowali organizacją ulicznego protestu. Od środy do piątku blokowane były drogi dojazdowe do kluczowych zakładów pracy wchodzących w skład PGE.

W środę na miejsce blokady przybyła delegacja Inicjatywy Pracowniczej z Poznania i Warszawy, wśród nich byli obecni m.in. pracownicy poznańskiego Volkswagena. W piątek rano, podobnie jak w środę, na miejsce blokady przybyła delegacja Warszawskiej Komisji Środowiskowej OZZ IP. Wspólnie krzyczeliśmy „Prezesi, burżuje, wasz koniec się szykuje", „Dość wyzysku, dość dyskryminacji", „Walcz, protestuj, stawiaj opór" czy „Pracownik zjednoczony, niezwyciężony". Wspólnie planowaliśmy kolejne protesty. Będziemy wspierać walkę koleżanek i kolegów z Elbestu tak długo aż nasz głos dojdzie do luksusowych gabinetów prezesów i zmusi elitę publicznego molocha do ustępstw. Do Bełchatowa na pewno wkrótce wrócimy. ●



Wstąp do związku!

OZZ Inicjatywa Pracownicza jest bojowym, samorządnym związkiem zawodowym. Zrzesza pracowników i pracownice ze wszystkich branż, bez względu na typ umowy. Dołącz do nas!

Wystarczy 10 osób zatrudnionych na umowach o pracę, aby powołać komisję zakładową w twoim zakładzie pracy.

Pracownice i pracownicy pracujący w małych przedsiębiorstwach, na umowach cywilnoprawnych, bezrobotni i bezrobotne, emeryci i emerytki mogą zrzeszać się w komisjach środowiskowych lub międzyzakładowych.

Więcej informacji o tym jak wstąpić do Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Inicjatywa Pracownicza znajdziesz na stronie internetowej:

www.ozzip.pl/przystap-do-ip

Możesz także skontaktować się bezpośrednio z Komisją Krajową związku telefonując na numer:

530 377 534

lub wysyłając nam wiadomość e-mail na adres:

wstapdoip@ozzip.pl

Komisja Krajowa
ul. Kościelna 4/1a, 60-538 Poznań
REGON: 634611023
NIP: 779-22-38-665
Kontakt ogólny:
ip@ozzip.pl
Zagranica:
international@ozzip.pl
Finanse:
finanse@ozzip.pl
Biuletyn „Inicjatywa Pracownicza", media:
prasowy@ozzip.pl/tel. 501 303 351
Krajowa Komisja Rewizyjna
rewizyjna@ozzip.pl

Dolnośląskie
Wrocław
Komisja Zakładowa (KZ) Teatr Polski, **inicjatywapracownicza.tp@gmail.com**
KZ Muzeum Współczesne, **bartek.phd@gmail.com**
Wałbrzych
KZ Teatr Dramatyczny, **inicjatywa.walbrzych@gmail.com**
Złotoryja
KZ Starostwo Powiatowe w Złotoryi, **ozzipzlotoryja@gmail.com**
Kujawsko-pomorskie
Bydgoszcz
KZ Teatr Polski w Bydgoszczy, **inicjatywa.pracownicza.tpb@gmail.com / www.facebook.com/InicjatywaPracowniczaTPB/**
KZ Miejskie Wodociągi i Kanalizacja, **ipmwik@gmail.com**
Golub-Dobrzyń
Komisja Międzyzakładowa (KMZ) Sektora Edukacji Woj. Kujawsko-pomorskiego, **OZZIPGolubDobrzyn@wp.pl**
Lubuskie
Drezdenko
KZ Victaulic Polska, **tomi_23@wp.pl**
Zielona Góra
KZ Wojewódzka Stacja Pogotowia Ratunkowego SP ZOZ w Zielonej Górze, **piotr.pogotowie@interia.pl**
Łódzkie
Łódź
Łódzka KŚ, **pp.urbanski@gmail.com / www.facebook.com/IPLodz**
KZ Fujitsu Global Delivery Center, **pp.urbanski@gmail.com**
Małopolskie
Kraków
KŚ w Krakowie, **ipkrakow@onet.pl / tel. 695 467 064 / www.ipkrakow.wordpress.com**
KZ w GSW „Bunkier Sztuki", **zwiazekbunkier@gmail.com**
Małopolska KMZ Operatorów Żurawi Wieżowych, **operatorzy.zurawi.krakow@gmail.com**
KZ Narodowy Teatr Stary w Krakowie, **Julo_Ch@tlen.pl**
Nowy Targ
KZ MCSiR w Nowym Targu, **bugart64@gmail.com**

Mazowieckie
Grodzisk Mazowiecki
KZ Danfoss Poland Sp. z o.o.,
kmzozzip@gmail.com / tel. 512 150 186
Ostrołęka
KZ Energa Serwis Sp. z o.o.,
artur.olejnik@o2.pl
Płock
KZ Płocki Ośrodek Kultury i Sztuki,
zwiazekpokis@gmail.com
Warszawa
Warszawawska KŚ,
warszawa@ozzip.pl / tel. 501 303 351 / www.facebook.com/warkomsrod
KZ Filmoteka Narodowa – Instytut Audiowizualny,
nina.ozzip@gmail.com
KZ Instytut Teatralny,
aadamiecka@instytut-teatralny.pl
KZ Muzeum Historii Żydów Polskich,
ozzip.mhzp@gmail.com
KZ Zachęta Narodowa Galeria Sztuki,
zwiazek.zacheta@gmail.com
KZ Teatr Powszechny im. Zygmunta Hübnera,
ozzip.powszechny@gmail.com
KZ Teatr Rozmaitości,
Ozziptrwarszawa@gmail.com
KZ Wolskie Centrum Kultury,
ozzip.wck@gmail.com

Opolskie
Opole
KZ Urząd Statystyczny w Opolu, **aga.tok@wp.pl**

Podlaskie
Białystok
Białostocka KŚ, **bialystok@ozzip.pl / www.facebook.com/ipbialystok/**

Pomorskie
Gdańsk
KZ Uniwersytet Gdański,
komisjaug@gmail.com / tel. 886 434 423/ www.komisjaug.ozzip.pl
Gniew
KZ Gminny Ośrodek Sportu, **rysiekg46@wp.pl**

Śląskie
Racibórz
KZ Zespół Szkół Ogólnokształcących Mistrzostwa Sportowego w Raciborzu,
malgosiabonk@gmail.com

Wielkopolskie
Poznań
KMZ H. Cegielski – Poznań SA,
tel. 509 275 680
Poznańska KMZ,
tel. 601 299 897
KMZ przy Zespołach Żłobków w Poznaniu ,
justyna.kurzawska@gmail.com / www.facebook.com/Inicjatywazlobki/
KMZ Teatr Ósmego Dnia,
ozzipt8d@gmail.com
KMZ Amazon Polska,
ipamazon@wp.pl / tel. 721 852 897 (sms) / www.facebook.com/IPAmazon/
KZ Newell Poland,
grzegorz.szmigielski@gmail.com
KZ przy Teatr Tańca,
ozzipptt@gmail.com
KMZ Volkswagen i DHL Exel Supply Chain Polska,
ipvolkswagen@gmail.com
KZ Centrum Kultury Zamek w Poznaniu,
k.zgola@ckzamek.pl
KMZ Pracujących w Gastronomii,
komisja.gastro@gmail.com

Zachodnio-pomorskie
Stargard Szczeciński
KZ przy Gimnazjum nr 4,
ozzip_gimn4@op.pl
Szczecin
KZ przy Centrum Opieki nad Dzieckiem w Szczecinie,
tel. 501 763 203
Trzebież
KZ przy Młodzieżowym Ośrodku Wychowawczym,
gincol@wp.pl

Komisje Międzywojewódzkie
KMZ przy L'Oreal Polska,
ozzip.loreal@gmail.com
KZ przy Provident Polska,
ozzip.provident@wp.pl
KŚ Pracowników Sztuki,
pracownicy.sztuki@gmail.com / www.facebook.com/pracownicysztuki/
Komisja Pracujących w Organizacjach Pozarządowych,
komisjango@ozzip.pl / www.pozarzadowi.wordpress.com

„PrywARTyzacja – outsourcing i walki pracownicze w sektorze kultury"

W dniach 7–8 października 2017 r. w Instytucie Teatralnym w Warszawie odbyła się międzynarodowa związkowa konferencja branży kultury zorganizowana przez Inicjatywę Pracowniczą we współpracy z Czerwono-Czarną Koordynacją (międzynarodową siecią związków zawodowych, do której należy IP).

DOROTA GROBELNA

W konferencji uczestniczyli przedstawiciele komisji zakładowych IP działających w Instytucie Teatralnym, Muzeum Historii Żydów Polskich POLIN, Zachęcie Narodowej Galerii Sztuki, Teatrze Polskim we Wrocławiu, Muzeum Współczesnym Wrocław, międzyzakładowej komisji przy Teatrze Ósmego Dnia w Poznaniu oraz Komisji Środowiskowej Pracowników Sztuki. Wśród gości z zagranicy wzięli udział przedstawiciele komisji branży kultury CNT (Krajowej Konfederacji Pracy) z Hiszpanii i Francji, szwedzkiego SAC (Centralna Organizacja Szwedzkich Pracowników i Pracownic) oraz międzynarodowych sekretariatów hiszpańskiego związku Solidaridad Obrera (Solidarność Pracownicza) i greckiego ESE.

OZZ Inicjatywa Pracownicza w branży kultury

OZZ IP zrzesza pracownice i pracowników publicznych instytucji kultury zatrudnionych na umowy o pracę lub umowy cywilno-prawne oraz pracowników sztuki niezwiązanych długoterminowymi umowami z instytucjami kultury, ale działających w ich polu – głównie artystów wizualnych i kuratorki sztuki (zrzeszonych w ramach komisji środowiskowej Pracowników Sztuki)

W ramach naszego związku działa 14 komisji zakładowych przy publicznych instytucjach kultury, 1 komisja międzyzakładowa i 1 środowiskowa. Prawie wszystkie komisje IP w instytucjach kultury, powołane zostały po nowelizacji ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, która obowiązuje od 1 stycznia 2012 r.. Wprowadziła ona m.in. zmiany w sposobie i zasadach powoływania dyrektorów instytucji kultury, ale też możliwość powierzenia zarządzania instytucją osobie fizycznej lub prawnej w oparciu o prawo zamówień publicznych. Otworzyło też furtkę do oddawania instytucji publicznych w zarząd podmiotów prywatnych.

By mieć wpływ na dalsze losy swoich instytucji, ale też by skutecznie przeciwstawiać się procesom prywatyzacji, utraty miejsc pracy czy prekaryzacji pracy, pracownice i pracownicy publicznych instytucji kultury zaczęli zakładać komisje IP. Podjęły one walkę przeciw prywatyzacji publicznych instytucji (IP przy Galerii Miejskiej Arsenał w Poznaniu w 2013 r.) oraz o programowo-organizacyjny kształt instytucji (IP przy Teatrze Polskim we Wrocławiu). W ostatnich dwóch latach, w których powstało aż 10 komisji zakładowych IP w tej branży, wspomniane wyżej motywacje pracownic i pracowników wzmocnione zostały obawami o wpływ rządu PiS na kształt i instytucji kultury. Równie ważną potrzebą była chęć obrony autonomii instytucji względem władz.

I te motywacje wybrzmiały na październikowej konferencji w Instytucie Teatralnym w Warszawie. Postulaty obrony instytucji formułowane były często nie tyle z perspektywy praw pracowniczych, co praw do autonomii sztuki, czy wartości programowych instytucji. Ciągle konieczne jest więc przypominanie sobie i dyrekcji banalnej prawdy, że nasze interesy pracownicze nie są tożsame z interesami dyrekcji, bez względu na to, jakie relacje osobiste łączą nas prywatnie.

Uczestnicy i uczestniczki konferencji wskazywali na następujące problemy z jakimi się stykają w swojej działalności: niski poziom wynagrodzeń, przeciążenie pracą, praca w trybie projektowym, niewystarczająca liczba etatów, poszerzający się zakres pracy nieopłaconej i coraz częstsze korzystania z wolontariatu, brak sztywnej granicy między czasem pracy a czasem wolnym, stosowanie umów cywilno-prawnych i outsourcingu oraz autorytarny styl zarządzania.

Modele zarządzania instytucjami kultury i partycypacja pracownicza w zarządzaniu

Podczas konferencji analizie poddane zostały najważniejsze walki pracownicze oraz dyskutowano nad możliwościami partycypacji pracowników i pracownic w zarządzaniu instytucjami. O doświadczeniach takich walk opowiedzieli Stach Szabłowski, były wiceprzewodniczący NSZZ „Solidarność" w CSW Zamek Ujazdowski w Warszawie oraz Piotr Rudzki, były członek prezydium Komisji Zakładowej OZZ IP w Teatrze Polskim we Wrocławiu.

Podczas dyskusji po wystąpieniach zwrócono uwagę, że patrząc na konflikt dyrekcja – załoga z perspektywy ostatecznych, „twardych" efektów (w CSW – zmiana dyrekcji; w Teatrze Polskim – wszczęcie sporu zbiorowego) najczęściej pomijamy kluczowe momenty tego procesu, czyli sytuację samoorganizacji załogi, w której wypracowują się inne modele zarządzania instytucją niż ten oparty na hierarchicznej władzy i odpowiedzialności skupionej w ręku dyrektora. Przeoczamy siłę i potencjał kryzysu, który, tak jak w przypadku Teatru Polskiego, może wyzwolić silne procesy samoorganizacji – tak wśród zespołu artystycznego (powstanie organizacji Teatr Polski w Podziemiu, która wchodzi właśnie w fazę realnej instytucjonalizacji), jak i publiczności (powołanie Stowarzyszenia Publiczności Teatru Polskiego). Wyzwanie, jakie stoi przed nami, wiąże się więc ze wzmocnieniem i stabilizacją takich form radykalnego przejęcia instytucji oraz z wprowadzeniem zmian w prawie, które w tej chwili nie przewiduje żadnej innej możliwości niż dyrektorskie „samodzierżawie".

Praca nieopłacona i wolontariat

Praca nieopłacona i wolontariat stały się doświadczeniem większości pracowników branży kultury. Sprzyja temu podporządkowanie systemów edukacji i pracy w kulturze mechanizmom rynkowym oraz projektowy model pracy.

Jak wynika z ankiet przeprowadzonych na potrzeby konferencji wśród komisji IP działających przy instytucjach kultury, aż w 80% zakładów pracy pracownicy wykonują nieodpłatną pracę ponad zakres obowiązków i ustalony czas pracy. Ponad połowa respondentów odpowiedziała, że skala tego zjawiska jest duża, tj. do takiej sytuacji dochodzi często i bardzo często.

Ciągle też, choć zmienia się to dzięki walkom podjętym przez artystów i artystki w ramach Obywatelskiego Forum Sztuki Współczesnej, praktykowane jest też niepłacenie honorariów artystom za wystawianie przez nich prac w ramach wystaw organizowanych przez instytucje sztuki. Wyzyskowi pracy w kulturze sprzyja też system szkolnictwa (darmowe staże, praktyki), jak i proces festiwalizacji czy eventyzacji kultury oparty na pracy wolontariuszy. Jak wynika z ww. ankiet aż 80% instytucji kultury korzysta z działań wolontariuszy, głównie doraźnie. 60% przyznaje, że wolontariusze wykonują prace, które powinny być wykonywane przez pracowników etatowych lub zlecane.

Redaktorzy i korektorzy tekstów i ich sytuacja pracownicza

Na konferencji zabrała również głos delegacja grupy inicjującej powstanie stowarzyszenia redaktorsko-korektorskiego. Osoby wykonujące pracę redak-

torską i korektorską stanowią „najsłabsze ogniwo" projektów realizowanych w wydawnictwach i instytucjach kultury. Mało kto wykonuje tę pracę etatowo, a oferowane stawki są żenująco niskie (średnio ok. 7 zł za godzinę pracy). Problemem jest również nagminne łamanie zapisów umów, gdzie od osób związanych umową na korektę wymaga się de facto prac redakcyjnych.

Działalność komisji kultury i sztuki w zaprzyjaźnionych związkach zawodowych w Europie

Hiszpańska CNT posiada struktury w teatrach publicznych, zrzesza również pracowników nieetatowych przemysłu filmowego i telewizyjnego. Głównym problemem branży jest outsourcing, który powinien zostać zdaniem CNT zlikwidowany, a osoby pracujące w firmach zewnętrznych powinny zostać zatrudnione bezpośrednio. Poprzez swoje działania, CNT stara się zyskiwać wpływ na funkcjonowanie instytucji i podejmowane w ich ramach decyzje.

Francuski związek CNT-f w swojej komisji Pracowników i Pracownic Kultury, Rozrywki i Mediów zrzesza artystów, muzyków, aktorów, reżyserów, techników dźwięku i obrazu oraz techników filmowych, pracowników administracyjnych przemysłu rozrywkowego i ministerstwa kultury, archeologów z państwowych instytucji badawczych, księgarzy, grafików. Delegaci związku opowiedzieli o coraz mniejszych publicznych subwencjach na kulturę oraz rosnącej roli sektora prywatnego jako sponsora i mecenasa. Konsekwencją tego jest wzrost konkurencji pomiędzy instytucjami, co niekorzystnie odbija się na pozycji pracowników i pracowników. Dodatkowo, rosnąca w siłę nacjonalistyczna partia Front Narodowy lansuje konserwatywną i kolonialną historię Francji, wpływając na budżety instytucji i wydarzeń kulturalnych w regionach, gdzie posiada większe wpływy.

Specyfikę szwedzkiego rynku pracy w kulturze przybliżyli delegaci związku SAC, którego sekcja pracowników i pracownic kultury, mediów i IT w Sztokholmie zrzesza między innymi bibliotekarzy, dziennikarzy, pracowników muzeów, techników w kinach, muzyków, grafików, dźwiękowców, realizatorów telewizyjnych. Głównym problemem w branży jest wymuszone samozatrudnienie oraz bezpłatne staże, które doprowadzają do spadku wynagrodzeń. W tych warunkach pracodawcy oczekują od pracownic i pracowników coraz większej dyspozycyjności i coraz większej palety umiejętności.

Grecki związek ESE nie posiada sektora zrzeszającego pracowników i pracownice sektora kultury, jednak delegat tego związku przedstawił istniejące w tej branży oddolne inicjatywy, takie jak niezależny związek pracowników teatrów oraz muzyków grających w barach i tawernach czy historia okupacji w 2008 r. Opery Narodowej oraz siedziby krytykowanego za oportunizm Związku Dziennikarzy. W ten sposób powstał niezależny związek tancerzy i tancerek oraz niesformalizowana organizacja pracowników mediów.

Zainicjowanie współpracy międzynarodowej

Uczestnicy konferencji zobowiązali się do regularnych kontaktów i wymiany doświadczeń oraz kontynuacji współpracy. W kolejnych latach mają zostać zorganizowane m.in. szkolenie nt. strategii walki o prawa pracownicze w branży kultury oraz kolejne edycje konferencji branżowych dla pracowników i pracownic z tej branży. •

ZE ŚWIATA PRACY

Protest rodziców, opiekunów i opiekunek oraz osób niepełnosprawnych

18 kwietnia w Sejmie rozpoczął się protest okupacyjny rodziców i osób niepełnosprawnych (ON) domagających się zwiększenia świadczeń finansowych na opiekę i rehabilitację. Organizatorki (protest jest prowadzony głównie przez matki ON) zadeklarowały, że jest to „odwieszenie protestu" z marca 2014 r., kiedy to podobne postulaty zgłaszano pod adresem rządu PO-PSL. Zdaniem protestujących, obecny rząd Prawa i Sprawiedliwości, pomimo deklaracji, nie zrealizował obietnic poprawy sytuacji materialnej osób niepełnosprawnych.



Fot. JohnBoB & Sophie art

REDAKCJA

W momencie oddawania do druku tego numeru biuletynu OZZ IP (21.05.2018) okupacja trwa 34 dni, czyli ponad dwa razy dłużej niż za rządów PO-PSL. Protestujący są zorganizowani w nieformalnej inicjatywie RON – Rodzice Osób Niepełnosprawnych (https://www.facebook.com/RodziceON/). Głównym postulatem podnoszonym podczas protestu jest wprowadzenie dodatku rehabilitacyjnego w kwocie 500 zł dla wszystkich pełnoletnich dzieci – niesamodzielnych rencistów socjalnych (osób, których niepełnosprawność powstała przed 18 rokiem życia). Wg. Szacunków RON, takie świadczenie kosztowałoby budżet państwa ok. 1,63 mld złotych rocznie – czyli niecałe 7% kwoty, jaka jest przeznaczana na program 500+. Poza dodatkiem, RON domaga się także podwyższenia renty socjalnej do poziomu minimalnej emerytury (czyli 1029,80 zł brutto). Obecnie, pełnoletnie osoby niepełnosprawne muszą utrzymywać się z renty socjalnej w wysokości 840 zł brutto i zasiłku pielęgnacyjnego w kwocie 153 zł (kwota ta nie była waloryzowana od 2006 r.).

Okupacja wywołała dość nerwową reakcję rządu i falę protestów solidarnościowych w całym kraju. Z okupującymi spotkali się m.in..: premier Morawiecki, ministra pracy Elżbieta Rafalska, prezydent Andrzej Duda i prezydentowa Agata Kornhauser-Duda. Rozmowy te nie przyniosły jednak rezultatów zadowalających protestujących, które i którzy deklarują, że zakończą okupację dopiero po tym jak gotowy będzie projekt ustawy. Rząd podjął więc próby dyskredytacji protestu – najpierw podpisał „porozumienie" z Krajową Radą Konsultacyjną ds. Osób Niepełnosprawnych (organem doradczym rządu) zawierające obietnicę realizacji części z postulatów, a następnie zaoferował RON… świadczenia rzeczowe zamiast pieniędzy. Obie próby wymuszenia zakończenia protestu zostały skrytykowane tak przez RON, jak i szereg organizacji wspierających protest w sejmie. Te ostatnie praktycznie od początku okupacji organizują codziennie w Warszawie wiece i demonstracje poparcia dla RON oraz organizują zbiórkę żywności i innych potrzebnych rzeczy. Protesty solidarnościowe pod sejmem gromadzą głównie osoby niepełnosprawne (w różnym wieku) oraz ich rodziców, opiekunów i opiekunki. Codzienne wsparcie organizują także inicjatywy feministyczne: Warszawski Strajk Kobiet, Porozumienie Kobiet 8 Marca i inne grupy działające na rzecz praw kobiet. Przez ostatnie osiemnaście dni, poza regularnymi wiecami i pikietami zorganizowano także dwie większe demonstracje (każdorazowo wzięło w nich udział ponad tysiąc osób): 27 kwietnia i 5 maja (Europejski Dzień Walki z Dyskryminacja Osób Niepełnosprawnych). 1 maja – w Międzynarodowy Dzień Solidarności Ludzi Pracy – pod sejmem odbyła się także „Majówka Solidarnościowa" organizowana przez: Warszawski Strajk Kobiet, Porozumienie Kobiet 8 Marca, squat Syrena, Codziennik Feministyczny i Warszawską Komisję Środowiskową OZZ IP. „Majówka" była wspólnym piknikiem, połączonym z przygotowaniem jedzenia dla protestujących oraz wiecem na którym uczestniczki i uczestnicy protestu dzielili się swoimi doświadczeniami życia z niepełnosprawnościami oraz postulatami skierowanymi do władz.

Protesty solidarnościowe z okupacja Sejmu odbywają się także przez cały czas w innych miastach – m.in. w Gdańsku, Katowicach, Bydgoszczy, Wrocławiu, Poznaniu, Krakowie. Są one najczęściej organizowane przez organizacje zrzeszające osoby niepełnosprawne lub ich opiekunów i opiekunki. •

ZE ŚWIATA PRACY

Reforma prawa pracy: trudniejsze strajki, większa elastyczność i koniec demokracji związkowej

Na początku roku pojawiły się doniesienia o planowanej serii radykalnych zmian w prawie pracy: szereg przepisów z Kodeksu pracy, ustawy o związkach zawodowych, ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych i ustawy o zwolnieniach grupowych miał zostać zastąpiony przez dwa nowe akty prawne: zbiorowy i indywidualny Kodeks pracy. Nowe ustawy, przygotowane przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy przewidywały m.in.: zwiększenie elastyczności czasu pracy, łatwiejsze zwolnienia, ograniczenie możliwości prowadzenia sporów zbiorowych oraz mniejsze uprawnienia dla niereprezentatywnych związków zawodowych (takich jak OZZ Inicjatywa Pracownicza).

OPRACOWANIE: JAKUB GRZEGORCZYK

Komisja Kodyfikacyjna to zespół czternaściorga ekspertek i ekspertów powołanych przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w 2016 r.[1] Połowa jej składu została wskazana przez rząd, a pozostali – przez reprezentatywne na poziomie krajowym organizacje pracodawców i związki zawodowe. Zadaniem komisji było „uporządkowanie" obecnego prawa pracy – zarówno na poziomie relacji pracownik – pracodawca, jak i stosunków między pracodawcami a związkami zawodowymi. Komisja zakończyła prace w marcu, ale fala krytyki jaka spadła na rząd po ogłoszeniu kluczowych założeń nowych projektów skłoniła Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej do deklaracji, że nie podejmie prac nad projektami przygotowywanymi przez komisję – zamiast tego, poszczególne rozwiązania i pomysły mają stać się przedmiotem prac nad nowelizacją poszczególnych ustaw. Wpisuje się to w trwające w Sejmie prace nad nową ustawą o związkach zawodowych i dyskutowaną w Radzie Dialogu Społecznego nowelizacją ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Oba te projekty zawierają podobne rozwiązania, jak te wypracowane przez Komisję Kodyfikacyjną. Ponieważ w najbliższym czasie może okazać się, że poszczególne rozwiązania wypracowane przez Komisję zostaną podjęte przez rząd w projektach nowelizacji Kodeksu pracy, poniżej przedstawiamy opis najważniejszych propozycji, które padły podczas dyskusji o reformie.

Większa elastyczność czasu pracy (dla pracodawców)

Wiceprzewodnicząca Komisji, prof. Monika Gładoch (wyznaczona przez Konfederację Pracodawców RP) 8 lutego zaprezentowała główne założenia nowych przepisów indywidualnego Kodeksu pracy w zakresie czasu pracy i urlopów[2]. Ich głównym celem jest „elastyczne dostosowanie czasu pracy do potrzeb firm", a ma to zostać osiągnięte przez następujące rozwiązania:

- konta wynagrodzeń, na których gromadzone będą pieniądze wypracowane przez pracownika lub pracownicę podczas nadgodzin; pracodawcy zyskają możliwość inwestowania tych pieniędzy, a pracownicy i pracownice uzyskają do nich dostęp tylko w takich sytuacjach jak załamanie się popytu lub spadek zamówień, kiedy to pracodawcy będą mogli zwolnić ich z obowiązku świadczenia pracy wypłacając wynagrodzenia z pieniędzy zgromadzonych na kontach;
- zniesienie obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy dla firm zatrudniających poniżej 5 osób;
- obowiązek odpracowywania przerw na papierosa;
- zniesienie prawa do nieprzerwanego 11-godzinnego dobowego odpoczynku w przypadku „pracowników autonomicznych" (czyli pracujących w zadaniowym trybie pracy);
- wydłużenie tygodniowego czasu pracy pracowników „twórczych", „mobilnych" i „badawczych" do 48 godzin (na razie nie zostało wyjaśnione jacy pracownicy i pracownice będą zaliczać się do tej kategorii – z doniesień medialnych wynika, że chodzi m.in. o osoby pracujące na uczelniach);
- wydłużenie dziennego i tygodniowego czasu pracy pracowników i pracownic „sezonowych" – przez 90 dni w roku będą oni mogli pracować po 12 godzin dziennie i 5 dni w tygodniu (bez wolnych sobót);
- ułatwienie dla pracy w niedziele – we wszystkich firmach praca w niedzielę będzie dopuszczalna „za zgodą pracownika" (obecnie jest ona dopuszczalna tylko w ściśle określonych przypadkach takich jak np. praca zmianowa, akcje ratownicze czy praca w ochronie), ponadto dzień wolny za niedzielę będzie mógł zostać zwrócony do końca okresu rozliczeniowego (obecnie w większości firm powinien on być zwrócony w przeciągu 6 dni przed lub po pracującej niedzieli), a jeśli firma nie zwróci pracownikowi lub pracownicy wolnego za pracę w niedzielę to będzie musiała wypłacić dodatek w wysokości 75% wynagrodzenia (obecnie dodatek wynosi 100%);
- umożliwienie zawierania układów zbiorowych, które zawierają mniej korzystne regulacje odnośnie czasu pracy i urlopów niż te zapisane w Kodeksie pracy.

Zmiany te z jednej strony zmierzają do wydłużenia czasu pracy wielu kategorii pracowników i pracownic, a z drugiej jeszcze bardziej ułatwiają pracę w niestandardowych porach (niedziele). Wg danych OECD na 2016 r., pracownicy i pracownice w Polsce rocznie pracują przeciętnie 1928 godzin – to o wiele więcej niż wynosi średni roczny czas pracy nie tylko w rozwiniętych krajach zachodnich (we Francji – 1472, w Niemczech – 1363, w Wielkiej Brytanii – 1 676), ale także o wiele dłużej niż ma to miejsce w takich krajach jak Czechy (1770), Węgry (1761) czy Hiszpania (1695). Propozycje Komisji Kodyfikacyjnej przyczynią się do utrwalenia tego stanu rzeczy i ułatwią kapitalistom zmuszanie nas do dłuższej pracy.

Nowe umowy śmieciowe i łatwiejsze zwolnienia

Arkadiusz Sobczyk – przewodniczący zespołu Komisji Kodyfikacyjnej ds. opracowania indywidualnego Kodeksu pracy – w styczniu br. ogłosił jakie zmiany czekają nas w zakresie przepisów o zwolnieniach oraz typach umów o na podstawie których świadczona może być praca. Sobczyk ujął intencje Komisji to w następujący sposób: „Chcemy zaorać to co jest i posadzić nowy model, który w moim przekonaniu zwiększy elastyczność zatrudniania na umowie o pracę, tam gdzie to jest potrzebne, czyli przy zatrudnieniu krótkoterminowym i wyeliminuje ją z obszarów gdzie nie ma ona uzasadnienia"[3].

Ten „nowy model" ma być oparty na: (1) zastąpieniu umów zleceń nowymi typami umów o pracę na czas określony oraz (2) uproszczeniu zwolnień w małych i średnich firmach. Dostrzegając nadużywanie umów zleceń w sytuacji, gdy zawarte powinny być umowy o pracę, Komisja Kodyfikacyjna proponuje aby istniały tylko dwie formy zatrudnienia: zatrudnienie na umowach o pracę (pracownicy etatowi) i samozatrudnienie (prowadzenie własnej działalności gospodarczej). Pracodawcy mają jednak otrzymać możliwość zawierania 3 nowych typów umów o pracę na czas określony, które docelowo mają zastąpić zlecenia:

- umowy na pracę sezonową;
- umowy na pracę dorywczą;
- umowy zero godzin (dla osób uczących się).

Umowy te można by było rozwiązywać bez podania przyczyny i miałyby one krótszy okres wypowiedzenia niż pozostałe umowy o pracę – jest to próba „ucieczki do przodu" po tym, jak Trybunał Sprawiedliwości UE orzekł, że Polska nie może dopuszczać do sytuacji w której umowy na czas nieokreślony i umowy czasowe mają różne długości okresu wypowiedzeń[4]. Obawiając się, że w taki sam sposób mogą zostać zakwestionowane przepisy, które nakazują uzasadniać rozwiązanie umów o pracę tylko w odniesieniu do osób zatrudnianych na czas nieokreślony, Komisja Kodyfikacyjna chce wprowadzić nowe formy umów, w przypadku których brak obowiązku uzasadniania zwolnienia i krótszy okres wypowiedzenia mają wynikać z tego, że przyświeca im „sprecyzowany [szczególny] cel". Ma to być zabezpieczenie przed kolejnymi interwencjami instytucji unijnych, które mogłyby uznać polskie przepisy za dyskryminujące.

Nieznane są jeszcze szczegółowe zasady, na jakich funkcjonować będą umowy sezonowe i dorywcze (poza tym, że mają dopuszczać dłuższy czas pracy od innych umów). Więcej wiemy natomiast o umowach zero godzin – to wzorowana na brytyjskich „zero hour contracts" forma zatrudnienia, w której pracownik lub pracownica mają obowiązek w przeciągu tygodnia przepracować 16 godzin w terminie wskazanym przez pracodawcę. Pracodawca zyskuje więc totalną dowolność w ustalaniu i zmienianiu czasu pracy osób zatrudnionych na podstawie tych umów.

Z deklaracji Sobczyka wynika także, że małe i średnie firmy uzyskają dodatkowe ułatwienia przy procedurze zwolnień – pracodawcy zatrudniający do 10 osób, jeśli zapłacą „odprawę" w wysokości co



najmniej miesięcznej pensji, nie będą musieli w ogóle podawać powodu zwolnienia niezależnie od tego jaką pracownik czy pracownica mają umowę (stałą czy czasową). Podobne rozwiązanie ma zostać zastosowane do średnich przedsiębiorstw, jednak w ich przypadku odprawa ma być wyższa.

Z tego co do tej pory wiadomo wynika, że celem Komisji Kodyfikacyjnej jest nie tyle ograniczenie nadużyć w stosowaniu umów zleceń, ile stworzenie ich „legalnego" odpowiednika w formie czasowych umów o pracę – niestabilne, prekarne formy zatrudnienia mają funkcjonować w ramach kodeksu pracy. Utrwali to samowolę pracodawców w zakresie dokonywania zwolnień, a po stronie świata pracy pozostawi strach przed niespodziewaną i nieodwołalną utratą zatrudnienia.

Małe związki zawodowe poza zakładami pracy

Komisja Kodyfikacyjna planuje także radykalne zmiany w zasadach, które regulują funkcjonowanie związków zawodowych na zakładach pracy – uderzą one w te związki, które nie należą do 3 głównych central wchodzących w skład Rady Dialogu Społecznego (Solidarność, OPZZ i FZZ).

Najważniejszą zmianą ma być podniesienie progów reprezentatywności dla zakładowych organizacji związkowych – początkowo, Komisja proponowała że aby uzyskać status organizacji reprezentatywnej komisje Solidarności, OPZZ i FZZ musiałyby zrzeszać 20% wszystkich zatrudnionych w danej firmie, a pozostałe organizacje (w tym Inicjatywa Pracownicza) – aż 30% załogi. Ostatecznie stanęło na progach 10 i 15%. Co więcej, jeśli żadnej organizacji nie uda się zrzeszyć tylu osób, to reprezentatywną stanie się ta organizacja, która uzyska najwięcej głosów w organizowanym przez pracodawcę referendum. Do tej pory progi reprezentatywności wynosiły 7% (dla organizacji wchodzących do 3 głównych central) i 10% (dla pozostałych związków). Zmiana jest więc istotna i zwiększa nierównowagę pomiędzy „małymi" i „dużymi" związkami (z 3 punktów procentowych na 5) na korzyść Solidarności, OPZZ i FZZ. Natomiast wprowadzenie instytucji referendum, w sytuacji gdy żaden związek nie spełnia procentowych wymogów reprezentatywności, jest dodatkowym ograniczeniem dla wszystkich organizacji związkowych, które utrudni im zdobycie tego statusu (a tym samym uzyskanie m.in. prawa do większej liczby osób chronionych przed zwolnieniem).

Poza progami reprezentatywności, projektowany Zbiorowy Kodeks Pracy zmienia także zasady ustalania liczby osób chronionych, likwidując prawo do wybierania jednej z dwóch metod obliczania, ile takich osób przysługuje związkowi reprezentatywnemu na poziomie zakładu pracy. Jeśli projekt wejdzie w życie, liczba osób chronionych będzie ustalana wyłącznie na podstawie liczebności komisji – nie będzie już można wskazywać osób chronionych w liczbie „nie większej niż liczba osób stanowiących kadrę zarządzającą w zakładzie pracy". W niektórych zakładach pracy (z rozbudowaną kadrą zarządzającą) dawało to związkom zawodowym możliwość objęcia większej liczby osób ochroną przed zwolnieniem z pracy.

Trudniejsze spory zbiorowe i strajki

Zmiany szykują się także jeśli chodzi o prawo do strajku i ich kierunek jest równie niepokojący co w przypadku zasad działania związków zawodowych. Zbiorowy Kodeks Pracy wprowadza limit czasowy trwania sporu zbiorowego i sądową kontrolę zgodności postulatów wysuwanych przez związki z prawem.

Według projektu Komisji, spór będzie mógł trwać maksymalnie 9 miesięcy, chyba że pracodawca i związki zawodowe prowadzące spór wspólnie postanowią o przedłużeniu tego terminu. Jeżeli tak się nie stanie, po 9 miesiącach spór „wygaśnie z mocy prawa", a kolejny spór w tej samej sprawie będzie można zorganizować dopiero po pół roku. Pracodawcom (oraz związkom zawodowym) przyznane będzie także prawo do występowania do sądów o zbadanie zgodności z prawem żądań wysuwanych przez związki oraz legalności strajku – ewentualny wyrok uznający żądania lub strajk za niezgodne z prawem będzie skutkował wygaśnięciem sporu lub zakazem zorganizowanej odmowy pracy.

Zmiany te – w teorii mające służyć skróceniu okresów trwania sporów (które są często przeciągane przez pracodawców) oraz wprowadzenia mechanizmów rozstrzygających czy spór lub strajk są legalne czy nie – w praktyce ograniczają zarówno prawo do strajku, jak i możliwość prowadzenia sporów zbiorowych z pracodawcą. 9-miesięczny limit czasu trwania sporu, bez towarzyszących mu limitów odnoszących się do czasu trwania rokowań i mediacji, w praktyce skutkować będzie tylko tym, że pracodawcy nadal będą mogli przeciągać procedury licząc na to, że uda im się doprowadzić do tego, że spór wygaśnie. Sądowa kontrola może natomiast doprowadzić do sytuacji, w której kwestionowane będą żądania odnoszące się np. do przekształceń własnościowych (prywatyzacja publicznych zakładów pracy), a pracodawcy uzyskają kolejny mechanizm blokowania akcji strajkowych (np. w oparciu o zarzuty odnośnie organizacji referendum strajkowego). Utrzymany zostanie natomiast wymóg organizacji referendum, w którym udział wziąć musi ponad połowa wszystkich zatrudnionych w zakładzie pracy – jest on obecnie główną przeszkodą dla wielu związków w egzekwowaniu ich prawa do strajku (przypadek OZZ IP w Amazonie).

Uprawnienia związków zawodowych	Stan obecny	Projekt Komisji Kodyfikacyjnej	Nowy projekt Ustawy o związkach zawodowych / Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych	Spodziewane efekty
Prawo tworzenia i wstępowania związków zawodowych	Osoby zatrudnione na umowach cywilnoprawnych i samozatrudnione nie mają prawa tworzenia i wstępowania do związków zawodowych	Do związków mogą przystępować wszyscy pracownicy i pracownice poza osobami mającymi jednoosobową działalność gospodarczą	Do związków mogą przystępować osoby na umowach zlecenie, o dzieło i samozatrudnione, ale tylko jeśli świadczą pracę od pół roku	W obu wersjach zmiany nie rozwiązują głównego problemu – ograniczenia prawa do zrzeszania się w związkach dla osób zatrudnionych na umowach śmieciowych
Reprezentatywność na poziomie zakładu pracy	Dla organizacji zakładowych „Solidarności" OPZZ i FZZ – 7%, dla pozostałych związków – 10%	Dla organizacji zakładowych „Solidarności" OPZZ i FZZ – 10%, dla pozostałych związków – 15%	Dla organizacji zakładowych „Solidarności" OPZZ i FZZ – 8%, dla pozostałych związków – 15%	Organizacjom zakładowym i międzyzakładowym OZZ Inicjatywa Pracownicza trudniej będzie uzyskać reprezentatywność
Reprezentatywność w sytuacji gdy żadna organizacja nie osiąga progów procentowych	Reprezentatywna jest najliczniejsza organizacja związkowa	Reprezentatywna jest ta organizacja, która uzyska najwięcej głosów w referendum w którym udział wziąć musi 50% załogi	Brak zmian	Procedura referendum jeszcze bardziej utrudni uzyskiwanie statusu reprezentatywnej organizacji związkowej
Liczba osób chronionych (org. reprezentatywne na poziomie zakładowym)	Możliwość wyboru jednej z dwóch metod: (1) proporcjonalnie do liczebności organizacji lub (2) liczba równa liczebności kadry zarządzającej zakładem pracy	Liczba osób chronionych zależy wyłącznie od liczebności komisji (i jest ustalana na dotychczasowych zasadach)	Brak zmian	Komisje reprezentatywne na poziomie zakładowym mogą mieć prawo do mniejszej liczby osób chronionych niż do tej pory.
Prawo do wszczynania sporu zbiorowego	Każda organizacja związkowa ma prawo do wszczęcia sporu zbiorowego	Brak zmian	Spór można wszcząć tylko jeśli żądania poprze co najmniej jedna organizacja reprezentatywna na poziomie zakładu	Ograniczenie prawa do prowadzenia sporu zbiorowego dla organizacji niereprezentatywnych na poziomie zakładu pracy
Czas trwania sporu zbiorowego	Nie jest ograniczony	Spór może trwać maksymalnie 9 miesięcy (chyba, że związek i pracodawca wspólnie postanowią, że będzie trwał dłużej) – po upływie tego czasu spór wygaśnie „z mocy prawa"	Spór może trwać maksymalnie 9 miesięcy (chyba, że związek i pracodawca wspólnie postanowią, że będzie trwał dłużej) – po upływie tego czasu spór wygaśnie „z mocy prawa"	Limit czasowy może doprowadzić do wygaszania większej liczby sporów i ograniczy tym samym prawo do strajku
Sądowa kontrola sporu zbiorowego	Nie jest zapisana wprost w Ustawie, ale jest okazyjnie stosowana przez pracodawców	Jest możliwa w odniesieniu do legalności żądań wysuwanych przez związku oraz legalności akcji strajkowej – sąd może uznać postulaty i/lub strajk za nielegalne	Jest możliwa w odniesieniu do legalności akcji strajkowej – sąd może uznać strajk za nielegalny	Dalsze ograniczenie prawa do strajku

tabela 1 – najważniejsze konsekwencje reformy prawa pracy dla związków zawodowych

Jaka odpowiedź związków zawodowych?

Nie ulega wątpliwości, że „Solidarność", OPZZ i Forum Związków Zawodowych nie będą protestować przeciwko większości z wyżej opisanych zmian: część z nich realizuje bowiem postulaty zgłaszane przez te centrale (jak np. podwyższenie progów reprezentatywności dla mniejszych związków). Pozostałe – nawet jeśli są niekorzystne dla pracowników – mogą zostać zaakceptowane za cenę wzmocnienia zakładowej pozycji trzech głównych central, którym często odpowiada model działania oparty o negocjacje prowadzone z szefami „za zamkniętymi drzwiami". Związki te często nie chcą mobilizować pracowników i pracownic do walki i w obliczu własnej słabości wolą odwoływać się do pomocy instytucji państwowych (sądowa kontrola legalności strajków) niż liczyć na siłę załóg w zakładach pracy.

W tej sytuacji, walkę z reformą prawa pracy podjąć muszą te związki, które są poza Radą Dialogu Społecznego i nie ulega wątpliwości, że Inicjatywa Pracownicza powinna w niej odegrać kluczową rolę: nie tylko dlatego, że planowane zmiany na wiele różnych sposobów utrudniają nasze działania, ale także z tego powodu, że w zakresie czasu pracy i zwolnień są one kolejnymi etapami deregulacji rynku pracy i mają neoliberalny charakter. Walczymy więc nie tylko o demokrację związkową i prawo do strajku, ale też o krótszy czas pracy i stabilność zatrudnienia.

Przeciwko pomysłom Komisji Kodyfikacyjnej powinniśmy wysunąć naszą własną wizję opracowaną w ostatnich latach na Krajowych Zjazdach Delegatów i Delegatek[5]: (1) skrócenie czasu pracy, okresów rozliczeniowych i ograniczenie możliwości stosowania nadgodzin; (2) likwidacja umów czasowych, agencji pracy tymczasowej, ograniczenie możliwości stosowania umów cywilnoprawnych i pracownicza kontrola nad zasadami zatrudniania w zakładach pracy; (3) powszechne prawo do strajku i zniesienie zakazu strajku dla osób zatrudnionych w administracji rządowej i samorządowej, zniesienie obowiązku przeprowadzania referendum strajkowego i obowiązkowych mediacji oraz wprowadzenie limitów czasowych prowadzenia rokowań. Na tej podstawie powinniśmy rozpocząć szeroko zakrojoną akcję protestacyjną, która nie tylko będzie prowadzona na ulicach, ale także zostanie podjęta w zakładach pracy, gdzie działają komisje IP (np. za pomocą formuły strajku solidarnościowego). ●

---

1. https://www.mpips.gov.pl/aktualnosci-wszystkie/prawo-pracy/art,8248,nowa-komisja-kodyfikacyjna-prawa-pracy.html
2. Prof. Gładoch: Nowy Kodeks pracy opóźni wynagradzanie nadgodzin, portal Interia.pl, 8.02.2018, URL: http://praca.interia.pl/news-prof-gladoch-nowy-kodeks-pracy--opozni-wynagradzanie-nadgodzi,nId,2519601
3. Nowy kodeks pracy – czego mogą spodziewać się pracodawcy Rozmowa Mateusza Rzemeka z Aleksandrem Sobczykiem, Rzeczpospolita 15.01.2018, URL: http://www.rp.pl/Kadry/301159928-Nowy-kodeks-pracy---czego-moga-spodziewac-sie-pracodawcy.html
4. W lutym 2016 r. weszła w życie nowelizacja Kodeksu pracy, realizująca wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE, który uznał, że różne długości okresów wypowiedzeń dla osób zatrudnianych na czas określony i nieokreślony są nieuzasadnioną dyskryminacją.
5. Zawarte są one głównie w dokumencie „Wytyczne programowe OZZ Inicjatywa Pracownicza" przyjętym na IX Krajowym Zjeździe Delegatów i Delegatek w 2015 r.: http://ozzip.pl/teksty/dokumenty/item/1904-wytyczne-programowe-ozzip

ZE ŚWIATA PRACY

Strajki i protesty pracownicze w Polsce w pierwszej połowie 2017 r.

Pierwsze półrocze 2017 r. przyniosło znaczny wzrost liczby akcji strajkowych w porównaniu do lat ubiegłych. To chyba pierwszy symptom kryzysu społecznego na polu stosunków pracodawcy-pracownicy w okresie, kiedy zarówno płace, jak i zatrudnienie rosną, a rządy sprawuje partia uznawana za „pro-społeczną". Co ważne, dokładniejsza analiza aktywności strajkowej wskazuje, że coraz częstsze stają się praktyki organizowania protestów pracowniczych poza prawnymi regulacjami Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych – okupacji zakładów pracy, strajków włoskich, czy spontanicznych pikiet i demonstracji.



OPRACOWANIE: SZYMON SIERMIŃSKI,
WSPÓŁPRACA: JAKUB GRZEGORCZYK

Ponieważ strajk jest w naszej opinii kluczowym środkiem do realizacji celów ruchu pracowniczego, zdecydowaliśmy i zdecydowałyśmy w kilkuosobowej grupie osób z warszawskich komisji Inicjatywy Pracowniczej rozpocząć monitorowanie aktywności strajkowej w Polsce. Nasz monitoring jest oparty na analizie danych Głównego Urzędu Statystycznego oraz medialnych wzmianek na temat protestów pracowniczych (wyszukiwanych w mediach ogólnopolskich i lokalnych za pomocą usługi Google Alerts). W ten sposób chcemy uzyskać pełniejszy obraz protestów pracowniczych w Polsce i uwzględnić nie tylko strajki organizowane przez związki zawodowe w ramach restrykcyjnej Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, ale także inne formy odmowy pracy stosowane przez pracowników i pracownice. Strajki definiujemy więc szeroko – jako „zorganizowane wystąpienia pracownicze polegające na organizacji nacisku na przedsiębiorców lub organy państwowe w formie całkowitego lub częściowego przerwania pracy albo zakłócenia normalnego przebiegu procesu produkcji lub dostarczania usług, mającego na celu spowodowanie strat u przedsiębiorcy lub zamanifestowaniu stanowiska wobec posunięć organów państwa". Tak zaprojektowane badanie oraz wykorzystane w nim metody inspirowane są badaniami World Labor Group na Uniwersytecie w Binghamton z lat 80. (na podstawie których powstała między innymi książka Beverly Silver „Globalny Proletariat").

Według raportu GUS dotyczącego sytuacji społeczno-gospodarczej w kraju w pierwszym półroczu ub. r., w okresie od stycznia do końca czerwca 2017 r. odnotowano 1,5 tysiąca strajków w których łącznie wzięło udział 29,3 tysiąca osób. Dla porównania w całym roku 2016 według GUS odbyły się tylko 4 strajki w których łącznie wzięło udział 700 pracowników i pracownic. Dane z poprzednich lat wyglądają podobnie (2015 – 4 strajki, 2014 – 3 strajki, 2013 – 93 strajki). Możliwe, że pierwsza połowa ubiegłego roku była więc momentem przełamania długookresowej tendencji utrzymującej się od połowy lat 90 zgodnie z którą strajków w Polsce jest niewiele.

Co ważne, ten skokowy wzrost liczby strajków i osób uczestniczących w odmowie pracy miał miejsce w okresie, kiedy przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw wzrosło o 4,4% a przeciętne nominalne wynagrodzenia brutto o 6%. W analogicznym okresie roku 2016 wzrost obu tych wskaźników był dużo niższy i wynosił odpowiednio 3% i 3,9%. Mamy więc do czynienia z sytuacją, w której pracownicze niezadowolenie rośnie w sytuacji względnej poprawy warunków życia i przy niezmienionym poziomie uzwiązkowienia. Można by to uznać za paradoks, ponieważ zdaniem wielu socjologów, protesty nasilają się w warunkach kryzytycznych dla pracowników (jak uważa np. prof. Juliusz Gardawski z SGH) a niski poziom strajków wynika wprost z niskiego poziomu uzwiązkowienia (tak np. prof. Henryk Domański z Polskiej Akademii Nauk tłumaczył niewielką liczbę strajków w 2016 r.)[1].

Wzrost liczby strajków w pierwszej połowie ubiegłego roku trzeba więc wyjaśnić w inny sposób. Naszym zdaniem kluczowe znaczenie dla dynamiki protestów pracowniczych w tym okresie miał ogólnopolski jednodniowy strajk generalny zorganizowany 31 marca przez Związek Nauczycielstwa Polskiego w proteście przeciwko reformie edukacji likwidującej gimnazja. ZNP domagał się gwarancji zatrudnienia dla wszystkich pracujących w szkołach do 2022 roku oraz 10% podwyżek płac – Ministerstwo Edukacji Narodowej nie wycofało się jednak z reformy, deklarując, że nikt nie straci pracy w związku ze zmianami oraz zapowiadając przedstawienie harmonogramu podwyżek w kwietniu. Pomimo, że strajk nie zatrzymał reformy to był pokazem zdolności mobilizacyjnych Związku. Ze względu na obowiązujące prawo, akcja ZNP wymagała przeprowadzenia procedury sporu zbiorowego w każdej ze szkół z osobna, co bezpośrednio przełożyło się na liczbę akcji strajkowych w ubiegłym roku. Wg. szacunków ZNP akcje strajkowe 31 marca odbyły się w 40% placówek edukacyjnych w całym kraju (czyli ponad 11 tys. szkół)[2], natomiast Ministerstwo Edukacji Narodowej ogłosiło, że strajk objął zaledwie 11% placówek (czyli niewiele więcej niż 3 tys. szkół) – niezależnie jednak od tego, które dane weźmie się pod uwagę, liczba szkół objętych strajkiem jest wyższa niż wszystkie akcje strajkowe, które zarejestrował GUS, co potwierdza nasze przypuszczenie, że statystyki Urzędu nie są same w sobie miarodajne jeśli chodzi o aktywność strajkową.

Statystyka GUS-owska nie uwzględnia także protestów ratowników medycznych, taksówkarzy i dzikich strajków organizowanych przez pracowników i pracownice bez udziału związków zawodowych. Protest w ratownictwie medycznym rozpoczął się 24 maja ub. r. i polegał na oflagowaniu budynków oraz wożeniu wszystkich pacjentów karetkami na sygnale. Ratownicy domagali się czterech podwyżek po 400 zł. (w lipcu i wrześniu 2017 r. oraz w styczniu 2018 r. i styczniu 2019 r.). Ministerstwo zdrowia pod którym 30 czerwca odbył się demonstracja zaproponowało ostatecznie dwie podwyżki po 400 zł – w lipcu 2017 r. i w lipcu 2018 r., co doprowadziło do tymczasowego zawieszenia akcji. 5 czerwca 2017 r. w Warszawie, Poznaniu i Łodzi. przeciwko niezgodnej z prawem działalności firmy „Uber" oraz innych nielicencjonowanych przewoźników, protestowali taksówkarze. W samej Warszawie ponad 2 tysiące kierowców zorganizowało przejazd w stronę centrum, rozpoczynający się w pięciu punktach na obrzeżach miasta. Akcję koordynował związek zawodowy „Warszawski Taksówkarz". Poza protestami o zasięgu ogólnopolskim, w pierwszej połowie ubiegłego roku odbyło się także co najmniej kilka spontanicznych akcji w poszczególnych zakładach pracy: 3 lutego Ukraińcy i Ukrainki zatrudnione przez podwykonawcę ubojni Pini Polonia w Kutnie zablokowali bramy zakładu pracy domagając się zapłaty zaległych wynagrodzeń; 21 marca dwugodzinny spontaniczny strajk przeprowadzili pracownicy fabryki Kirchhoff Automotive (domagając się wyższych dodatków za pracę w weekendy); 27 marca pielęgniarki ze szpitala w Staszowie (woj. świętokrzyskie) przeprowadziły okupację gabinetu dyrektora domagając się spełnienia postulatów płacowych wysuniętych przez OZZPiP; 25 kwietnia pracownicy firmy Transgór SA (transport zbiorowy) blokowali rondo w Rybniku domagając się podwyżek;

Ogółem, w I półroczu ub. r. na podstawie monitoringu mediów udało się nam zarejestrować 102 konflikty pracownicze, z czego 42 miały charakter formalnego sporu zbiorowego, a 10 zakończyło się różnymi formami akcji strajkowej (przerwania pracy) – pozostałe miały formę albo negocjacji albo pikiet ulicznych. Jest to dużo niższa liczba niż ta podana przez GUS – różnica wynika najprawdopodobniej z tego, że w relacjach medialnych strajk generalny w edukacji przedstawiany był jako „jedna akcja strajkowa". Niemniej jednak, tak poprowadzony monitoring pozwolił na dostrzeżenie wyżej opisanych dzikich strajków i wyodrębnienie ważnych strajków organizowanych przez związki zawodowe: trzytygodniowy strajk w odlewni żeliwa w Zawierciu (zakończony porozumieniem odnośnie płac), dwugodzinny strajk ostrzegawczy w elbląskich tramwajach, strajk w Operze Bałtyckiej w Gdańsku oraz w szpitalach: staszowskim i im. Jana Pawła II w Krakowie.

Co ciekawe, większość konfliktów o których informacje udało nam się zebrać dotyczyło kwestii płacowych – niezależnie od tego czy toczyły się one w sektorze publicznym czy w firmach prywatnych, to poziom wynagrodzeń był czynnikiem motywującym pracowników i pracownice do zbiorowego nacisku na pracodawców. Prawdopodobnie ma to dwie przyczyny: po pierwsze, nie wszyscy odczuwają wzrost płac (lub uznają go za niewystarczający), a po drugie – zwiększenie poziomu bezpieczeństwa socjalnego spowodowane wzrostem płacy minimalnej, zmniejszeniem stopy bezrobocia oraz wprowadzeniem świadczeń socjalnych w postaci programu Rodzina 500 plus mogło przyczynić się do ośmielenia pracowników i pracownic do walki o swoje prawa. ●

1. Janusz K. Kowalski, „Strajki w zaniku. W 2016 w protestach uczestniczyło zaledwie 700 osób", serwis Gazetaprawna.pl 1.03.2017 URL: http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/1023475,strajk-pracownikow-protesty.html

2. Wg. raportu GUS „Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2015/2016" w Polsce funkcjonowały 13563 szkoły podstawowe, 7684 gimnazjów i 8100 szkół ponadpodstawowych.



Fot. Alternatywa Socjalistyczna

ZE ŚWIATA PRACY

Protest lekarzy rezydentów i lekarek rezydentek

2 października 2017 r. ok. 20 osób rozpoczęło w holu głównym Dziecięcego Szpitala Klinicznego w Warszawie strajk głodowy. W ten sposób rozpoczął się, trwający prawie pół roku, masowy protest lekarzy rezydentów i lekarek rezydentek, który ostatecznie doprowadził do podpisania porozumienia zwiększającego kwotę dofinansowania systemu ochrony zdrowia oraz wynagrodzenia w tej branży.

REDAKCJA

Główną osią sporu pomiędzy rządem a pracownikami i pracownicami ochrony zdrowia był poziom wydatków budżetowych na tą sferę usług publicznych. W ub. r. Polska wydała na ochronę zdrowia 4,6% PKB, czyli dużo mniej niż większość krajów UE – wg. danych Eurostatu za rok 2015, kraje takie jak Niemcy i Szwecja wydawały na ochronę zdrowia ponad 9% PKB, Francja, Dania i Holandia wydawały ponad 8% PKB, a nawet pogrążone w kryzysie Włochy i Hiszpania utrzymywały wydatki na zdrowie na poziomie wyższym niż 6%. Porozumienie Zawodów Medycznych (PZM – nieformalna koalicja związków zawodowych działających w tej branży) wysunęło więc postulat zwiększenia nakładów na ochronę zdrowia do 9% PKB w przeciągu 10 lat. To dodatkowe finansowanie miało zostać wykorzystane m.in. na zwiększenie zatrważająco niskiego stanu zatrudnienia w tej branży – w Polsce na 1000 osób przypada 2,3 lekarza i 5,2 pielęgniarki, podczas gdy średnia dla Unii Europejskiej wynosi 3,5 lekarza oraz 8,4 pielęgniarki, a w krajach „starej Unii" wskaźniki te są odpowiednio wyższe (powyżej 4 lekarzy na 1 tys. obywatelki i obywatelek przypada w Niemczech, Szwecji i Austrii, a więcej niż 8 pielęgniarek na 1 tys. obywateli i obywatelek przypada w Niemczech, Szwecji, Wielkiej Brytanii, Francji, Belgii i Danii). PZM domagało się także podwyżek wynagrodzeń dla poszczególnych kategorii zawodów medycznych. Postulaty te zostały ujęte w obywatelskim projekcie ustawy o minimalnych wynagrodzeniach w ochronie zdrowia, pod którym podpisało się 240 tys. osób. Porozumienie domagało się przyjęcia projektu do 2 października, jednak wcześniej sejm uchwalił rządowy projekt ustawy regulującej poziom wynagrodzeń w branży, a obywatelski projekt skierował do komisji.

Protest rozpoczęty w szpitalu Banacha bardzo szybko rozszerzył się na cały kraj – 13 i 14 października odbyło się 21 demonstracji ulicznych w różnych miastach wyrażających poparcie dla postulatów PZM oraz głodówki rezydentów i rezydentek. W kolejnych dniach głodówki zorganizowano w kolejnych 7 miastach (m.in. w Łodzi, Gdańsku, Wrocławiu, Szczecinie i Krakowie) i w szczytowym punkcie brało w nich udział ok 200 osób. „Motorem" protestu byli rezydenci i rezydentki – czyli lekarze i lekarki po studiach, zdanym egzaminie końcowym i odbytym stażu zatrudnieni w placówkach służby zdrowia i przechodzący szkolenie specjalizacyjne. Takich lekarzy i lekarek jest obecnie ok. 17 tys. w całym kraju (łączna liczba aktywnych zawodowo lekarzy i lekarek wynosi natomiast 136 tys.). Ich wynagrodzenia kształtują się obecnie na poziomie 3 – 3,5 tys. zł brutto miesięcznie i często są oni i one zmuszeni do dużo dłuższej pracy niż 48 godzin w tygodniu za pomocą tzw. klauzul opt-out. Początkowo, rząd Beaty Szydło proponował „powołanie zespołu w celu wypracowania kompromisu" ale żądał jednoczesnie zakończenia protestów i rozpoczął agresywną kampanię propagandową przeciwko protestującym. Kluczową rolę odegrała w niej TVP emitująca materiały w których oskarżano protestujących o wysokie zarobki, nierealne żądania płacowe i „upolitycznienie" protestu. Ówczesny minister zdrowia, Konstanty Radziwiłł, wzywał natomiast „młodych lekarzy" do „służebności" wskazując, że w polskiej służbie zdrowia od dawna normą jest praca powyżej 400 godzin miesięcznie. Była to więc gra mająca wyciszyć protest mający wysokie poparcie społeczne (na poziomie 63% według sondażu IBRIS dla „Rzeczpospolitej" z 19–20 października).



Fot. Alternatywa Socjalistyczna

Odpowiedzią środowisk lekarskich na działania rządu była zmiana formuły protestu. Pod koniec października Naczelna Rada Lekarska wystosowała publiczny apel, aby lekarze i lekarki wypowiadali tzw. klauzule opt-out, na podstawie których mogą pracować dłużej niż 48 godzin w tygodniu. 30 października protest głodowy oficjalnie został zakończony i zastąpiony akcją wypowiadania klauzul. Szacuje się, że do 1 lutego klauzule wypowiedziało ok. 5 tys. osób, czyli mniej-więcej ⅓ wszystkich lekarzy rezydentów i lekarek rezydentek. Akcja zagroziła funkcjonowaniu wielu szpitali w całym kraju i w wielu przypadkach sprowokowała represje dyrektorów placówek w stosunku do protestujących. Przedstawiciele i przedstawicielki Porozumienia w styczniu podawali, że do PZM wpłynęły informacje o ponad 100 przypadkach wywierania nacisku na lekarzy i lekarki, którzy i które wypowiedzieli klauzule. Naciski te najczęściej przyjmowały formę



Fot. Alternatywa Socjalistyczna

odwoływania urlopów, odsuwania od wykonywania zabiegów, obraźliwych uwag podczas zebrań, cofania pozwoleń na wyjazdy na konferencje. Skutek był jednak piorunujący – rząd (po dokonanej w międzyczasie rekonstrukcji, w ramach której na stanowisku ministra zdrowia Konstantego Radziwiłła zastąpił Łukasz Szumowski) przystąpił do rozmów o konkretach. Ich efektem było porozumienie zawarte 8 marca – zgodnie z nim nakłady na zdrowie do 2024 roku wzrosną do 6% PKB (rok wcześniej niż pierwotnie planował rząd), klauzule opt-out zostaną wyeliminowane w przeciągu 10 lat, a poziom wynagrodzeń wzrośnie od 1 lipca 2018 r. do poziomu: 4 tys. zł brutto dla lekarzy i lekarek na pierwszym roku specjalizacji (4700 zł w przypadku osób robiących specjalizacje uznane za deficytowe), 4500 zł od 3 roku specjalizacji (5300 zł dla specjalizacji deficytowych); lekarze i lekarki, którzy i które po zakończeniu rezydentury przepracują w Polsce 2 z kolejnych 5 lat będą natomiast otrzymywać dodatek w wysokości 600 lub 700 (specjalizacje deficytowe) zł brutto. Minimalne pensje lekarzy i lekarek specjalistów i specjalistek wzrosną natomiast do poziomu 6750 zł brutto miesięcznie (jeśli nie pracują jednocześnie w placówkach w prywatnych – z tego zastrzeżenia są jednak wyłączeni lekarze i lekarki podstawowej opieki zdrowotnej, ambulatoryjnej opieki zdrowotnej oraz rehabilitacji). Na podwyżki liczyć mogą także osoby wykonujące inne zawody medyczne – pielęgniarki i położne, rehabilitanci i rehabilitantki oraz ratownicy i ratowniczki medyczne.

Niespełna półroczna walka rezydentów i rezydentek jest ważnym przykładem zarówno między-zawodowej solidarności w ramach jednej branży (której poszczególne grupy zawodowe zazwyczaj są podzielone i działają w odrębnych związkach zawodowych), jak i nowatorskim podejściem do strajku – wypowiadanie klauzul opt-out po zakończonym proteście głodowym okazało się bardzo silnym narzędziem nacisku na decydentów politycznych, którzy stanęli w obliczu groźby faktycznego załamania się systemu ochrony zdrowia w kraju, który systemowo oparty był na pracy ponad 48 godzinną tygodniową normę. Jak ujęła to konserwatywna publicystyka portalu Jagielloński24, Maria Libura: „Akcja opt-out uzmysłowiła za to opinii publicznej skalę kryzysu kadrowego – wystarczy, że lekarze zaczęli stosować się do norm czasu pracy, by zamykały się całe oddziały [szpitalne]." („Nie chodzi o same podwyżki. Czego nas uczy protest rezydentów" portal Jagiellonski24.pl, 20.02.2018 r.). ●



OZZ Inicjatywa Pracownicza wielokrotnie wspierała ruch lokatorski walczący o bezwarunkowe prawo do dachu nad głową. Kryzys mieszkaniowy, który objawia się poprzez brak dostępu do tanich mieszkań, rosnące czynsze i zadłużenie lokatorów, wreszcie przez eksmisje jest boleśnie odczuwany przez pracowników i pracownice w Polsce.

Od lat udział płac w zysku przedsiębiorców maleje (w Polsce jest jeden z najniższych w Europie). Znaczącą część naszych niskich zarobków przeznaczamy na rosnące czynsze i opłaty. Często wracają one do kieszeni tych, którzy wyzyskują nas w pracy, czy tych których stać na inwestowanie na rynkach nieruchomości. Podczas gdy publiczne fundusze wydaje się często na „turystykę biznesową" czy infrastrukturę dostępną nielicznym, mieszkań komunalnych brak. Poprzez niskie płace i wysokie czynsze pracodawcy i kamienicznicy oraz developerzy cementują nierówności i potwierdzają swoje ekonomiczne przywileje.

Dlatego uważamy, że ruch pracowniczy i lokatorski powinny iść w jednym szeregu. Wspieramy działania Lubelskiej Akcji Lokatorskiej, Warszawskiego Stowarzyszenia Lokatorów, Wielkopolskiego Stowarzyszenia Lokatorów i Akcji Lokatorskiej we Wrocławiu. Również w innych miastach staramy się być obecni na blokadach eksmisji, pikietach czy dyskusjach o krztałcie miasta.

W Biuletynie Związkowym „Inicjatywa Pracownicza" chcemy regularnie publikować artykuły na temat walk lokatorów i lokatorek. Zachęcamy do nadsyłania materiałów.



DODATEK LOKATORSKI – POZNAŃ

Mieszkania w ręce potrzebujących. WSL w 2017 r.

W 2017 r. Wielkopolskiemu Stowarzyszeniu Lokatorów przy wsparciu działaczy i działaczek z Federacji Anarchistycznej udało się zablokować 8 eksmisji, udzielono pomocy interwencyjnej w 34 przypadkach (ok. 200 rodzinom), przeprowadzono do mieszkań wspólnych 25 rodzin, udzielano ciągłego wsparcia 100–150 osobowej grupie Romów pochodzenia rumuńskiego. W dalszym ciągu blokowaliśmy ściąganie tzw. regresów (430 przypadków) i wysiedlenia z rodzinnych ogrodów działkowych, które grożą ok. 4000 osobom.

Eksmisje Stop

W 2017 roku udało się zablokować różnymi metodami 8 eksmisji. Ubiegły rok był też kolejnym, w którym odnotowaliśmy znaczący spadek liczby eksmisji z zasobów komunalnych. Jest to efekt presji, jaką od lat organizuje WSL w celu zaprzestania masowych wysiedleń.

Imigranci romscy

Wielkopolskie Stowarzyszenie Lokatorów w roku 2017 kontynuowało współpracę z rodzinami cudzoziemskimi zamieszkującymi ogródki działkowe w Poznaniu. Miniony rok stanowił próbę rozwiązania kwestii formalno-prawnych związanych z barierami w rejestracji pobytu oraz dostępu do systemu opieki zdrowotnej. W wyniku wcześniej podjętych działań, m.in. raportu diagnozującego sytuację na poziomie ogólnopolskim i zaangażowaniu biura RPO powstała grupa przy Urzędzie Miasta Poznań składająca się z różnych podmiotów i instytucji, która ma na celu wypracowanie spójnej polityki migracyjnej, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji imigrantów romskich pochodzenia rumuńskiego.

Mamy nadzieje, że w 2018 roku w jednej ze szkół podstawowych znajdujących się w sąsiedztwie koczowiska powstanie nowa klasa wraz ze stanowiskami asystentów romskich, tak by więcej dzieci mogło korzystać w praktyce z prawa do edukacji.

Aktywiści i aktywistki WSL w minionym roku interweniowali w czterech przypadkach ataków na koczowisko i jego społeczność. Podczas ataków Romom wybijano w nocy okna płytami chodnikowymi, zastraszano i grożono – również dzieciom.

Rok	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Liczba eksmisji komorniczych z zasobów komunalnych w Poznaniu (źródło: ZKZL)	140	140	183	143	143	92	54

Jednocześnie przypomnijmy, że na przełomie 2015 i 2016 roku WSL podjęło współpracę z mieszkańcami ogrodów działkowych. Ustalono wspólną strategię w celu nagłośnienia problemu lokatorów i lokatorek działek w kontekście nowej ustawy o Rodzinnych Ogrodach Działkowych, która zabrania zamieszkiwania na działkach. W Poznaniu i aglomeracji zagrożono eksmisjami blisko 4000 osobom.

Głównym kierunkiem działań w 2017 roku była organizacja współpracy z innymi ośrodkami niezależnych działkowców z innych miasta Polski. W tym celu odbyło się szereg ogólnopolskich spotkań. Doprowadzono także do zorganizowania konferencji działkowców w Sejmie na temat konieczności zmian ustawowych w tym względzie, która odbyła się 29 listopada ur. Rafał Zawadzki z Poznania, działkowiec i jednocześnie członek WSL, przedstawił w tej sprawie swój referat.

Przez cały rok kontynuowane było wsparcie prawne dla jednego z mieszkańców koczowiska. Zostało złożone odwołanie od krzywdzącego wyroku, który sąd wydał bez udziału oskarżonego (pozytywnie rozpatrzone przez sąd wyższej instancji). W drugiej sprawie mógł liczyć na wsparcie w kontakcie z adwokatem, podczas badań lekarskich i podczas rozpraw.

W grudniu 2017 roku dwie rodziny zamieszkałe na terenie byłych ogródków działkowych skorzystały z oferty miast w zakresie wprowadzenia się do tzw. mieszkania wspólnego.

Regresy

W sprawie regresów w zasadzie panuje sytuacja zawieszenia (patrz sprawozdanie WSL za rok 2016 z poprzedniego numeru Biuletynu IP). We wrześniu okazało się, że miasto ponownie uruchomiło procesy przeciwko zadłużonym osobom, które latami musiały oczekiwać na przydział mieszkań socjalnych od miasta i naliczano im tzw. karny czynsz (odszkodowanie za bezumowne korzystanie z lokalu). Prywatni właściciele obciążali nim. miasto, które z kolei rozpoczęło dochodzić ich od lokatorów. W 2016 roku rozpoczęliśmy w tej sprawie kampanie. Problem dotyczy prawdopodobnie ok. 430 przypadków. Po wznowieniu procesów WSL zorganizowało pikietę pod urzędem miasta i wydało oświadczenie. Miasto złożyło deklaracje, że nie zostaną uruchomione egzekucje i podpisze korzystną dla lokatorów ugodę, a długi starsze niż 3 lata uzna za przedawnione. Wznowione procesy także zakończą się ugodą. Wymiernym efektem tego jest to, że kilka milionów złotych zostanie w kieszeni lokatorów i lokatorek.

Program mieszkań wspólnych ze wsparciem

W roku 2017 ruszył pilotażowy program „Mieszkań socjalnych ze wsparciem treningowym", przez nas nazywanych „mieszkaniami wspólnymi", w którym działaczki WSL biorą czynny udział. Od początku roku powstała komisja opracowująca zasady, regulamin i sposób rekrutacji do tych lokali. W maju ogłoszono konkurs na operatorów tych mieszkań. Obecnie WSL wprowadziło lokatorów i lokatorki do 25 lokali. W mieszkaniach zamieszkały głównie samotne kobiety z dziećmi z różnych ośrodków dla bezdomnych (12), starsze kobiety z wyczyszczonych kamienic (6), wielodzietne rodziny i trzech mężczyzn. Mieszkania te znajdują się na Wildzie i Łazarzu, w centrum miasta, w starych kamienicach, niejednokrotnie dziś odnowionych. Rejony te (zwłaszcza Łazarz) w przeszłości były (i są) miejscem „czyszczenia kamienic" i masowych wysiedleń rodzin o niższym statusie materialnym. Obecnie część z nich powraca do swoich dawnych dzielnic.

Mieszkania są wyremontowane i wyposażone w podstawowe meble. Każdy uczestnik programu ma do dyspozycji prawnika, psychologa, pracownika socjalnego i wsparcie działaczy i działaczek WSL. Mieszkania są wyposażone w pralki w łazienkach, pokoje w lodówki oraz wspólną kuchnię całkowicie umeblowaną.

Interwencje bezpośrednie WSL

Do najważniejszych działań, obok wymieszonych wyżej blokad eksmisji, możemy zaliczyć w sumie 34 przypadków interwencji indywidualnych i w sprawach całych czyszczonych kamienic. Dotyczą one przede wszystkim takich kwestii jak:

- Próby wywarcia nacisku na lokatorów do „czyszczenia kamieniec" włącznie, W sprawach tych wsparcie otrzymało ok. 100 rodzin. Najwięcej miejsca w 2017 r. zajęła sprawa Małeckiego 25 i czyszczenie prowadzone przez jednego z kamieniczników; obecnie wszyscy lokatorzy (3 rodziny) zostali wyprowadzeni, uzyskali pomoc i wsparcie w uzyskaniu lokali od miasta;
- Podwyżki czynszów i próby zadłużania lokatorów;
- Pomoc w otrzymaniu lokalu socjalnego lub komunalnego;
- Ciężkie remonty i odłączanie mediów. Np. w sprawie ul. Kantaka 8/9 uzyskano wstrzymanie ciężkich robót budowlanych w kamienicy do czasu wyprowadzenia zagrożonych lokatorów z powodu złego stanu budynku;
- Inne interwencje i pomoc prawna.

Jednocześnie udzielono licznych porady, monitorowano każdą ze spraw aż do jej zakończenia, negocjowano z ZKZL, wypisywano wnioski mieszka-



niowe, pomagano przy zbieraniu potrzebnej dokumentacji, udzielano podstawowej pomocy prawnej. Do tego należy dodać trzy pikiety:

- 17 lipca pod Urzędem Wojewódzkim w sprawie czyszczenia kamienic i osób, które jako właściciele mieszkań, tracą prawo do zajmowanego lokalu i nie są chronieni przez ustawę o ochronie praw lokatorów;
- 18 września pod Urzędem Miasta Poznania w sprawie tzw. regresów i wznowienia procesów w tych sprawach;
- 14 października pikieta pod kurią w sprawie rodziny z ulicy Zielonej.

Oświadczenia i stanowiska
WSL wydało także szereg oświadczeń min.: w marcu 2017 r. w sprawie materiałów prasowych na temat społeczności imigrantów romskich pochodzenia rumuńskiego w Poznaniu; w maju opublikowaliśmy dokument pt. „Mieszkania w ręce potrzebujących lokatorów i lokatorek”, w sprawie mieszkań wspólnych; w lipcu w sprawie osób, które jako właściciele mieszkań, tracą prawo do zajmowanego lokalu i nie są chronione przez ustawę o ochronie praw lokatorów; we wrzesień – w sprawie tzw. regresów; wreszcie w grudniu WSL wydał swoje uwagi do dokumentu: „Polityka mieszkaniowa Miasta Poznania na lata 2017–2027”.

Współpraca krajowa i międzynarodowa
W październiku 2017 roku nasze Stowarzyszenie było organizatorem ogólnopolskiego spotkania „Miasta dla ludzi – nie dla zysku”; do Poznania przyjechali działacze lokatorscy z Warszawy i Lublina. Podczas spotkania podjęto decyzje na temat współpracy międzymiastowej w kwestii kampanii dotyczącej ubóstwa energetycznego, eksmisji i polityki mieszkaniowej.

W dniach 8–12.11.2017 odbyła się kolejna konferencja Europejskiej Koalicji na rzecz Prawa do Mieszkania i Miasta (European Action Coalition for the Right to Housing and to the City), w której skład wchodzi również Wielkopolskie Stowarzyszenie Lokatorów. Od kilku lat, co pół roku 20 grup z różnych krajów europejskich spotyka się w celu wymiany doświadczeń, koordynowania międzynarodowych działań i kampanii. Tym razem gospodarzami zjazdu była cypryjska grupa Movement Against Forecloseusers (KINHMA ENANTIA ΣΤΙΣ ΕΚΠΟΙΗΣΕΙΣ). WSL wysłał na Cypr dwójkę delegatów.

Podczas kilku dni dyskutowano nad większą koordynacją międzynarodowych działań, ulepszeniem strategii działania, jak i współpracą z innymi podmiotami (np. związkami zawodowymi). Procesy takie jak gentryfikacja, finansjeryzacja, wysiedlenia, czy spekulacje na rynku mieszkaniowym występują wszędzie, jednak ich przebieg jest uwarunkowany od lokalnego kontekstu. Dlatego też ważne jest by poszczególne przykłady tych procesów oraz prowadzonych walk umieć połączyć, nadając zachodzącym zjawiskom globalny kontekst. W tym celu wewnątrz koalicji istnieje kilka grup roboczych, WSL znajduje się w grupie zajmującej opracowywaniem badań. Nasza następna publikacja będzie dotyczyć substandardów mieszkaniowych w neoliberalnym mieście. Poszczególne grupy (min. grupa badawcza, medialna, mobilizacyjna) wyznaczyły sobie cele i zadania na kolejne miesiące działalności.

Dla WSL-u współpraca międzynarodowa jest istotną i potrzebną częścią działalności, dzięki której walka prowadzona lokalnie może tylko i wyłącznie zyskać. W planach na 2018 rok jest wydanie wspólnej broszury dot. substandardowych warunków mieszkaniowych w języku polskim i angielskim. ●

DODATEK LOKATORSKI – LUBLIN

Jak spółka odpowiedzialna za eksmisje broni swojego dobrego imienia?

Co może łączyć związki zawodowe i ruchy lokatorskie? Wolność słowa i nierozerwalnie związana z nią wolność pozyskiwania informacji. Niektórym instytucjom, przedsiębiorcom i organizacjom, które korzystają z publicznych pieniędzy lub wykonują zadania publiczne, to prawo nie jest na rękę. Dlatego próbują wykręcać się od udzielania informacji. Ten tekst jest o spółce, która od dwóch lat szuka sposobu, aby uniknąć odpowiedzi na pytanie, ile zarobiła z publicznych przeprowadzając eksmisje na zlecenie samorządu.

LUBELSKA AKCJA LOKATORSKA

Kto pyta, nie błądzi
Dwa lata temu Zarząd Nieruchomości Komunalnych (ZNK) w Lublinie postanowił szybko i bez większego zaangażowania urzędników „rozprawić się” z lokatorami i lokatorkami zadłużonych mieszkań komunalnych. W trybie zapytania o cenę wyłonił wrocławską spółkę MASTA sp. z o.o. W sumie eksmisje 15 rodzin miały kosztować gminę 90 tys. zł. Spółka miała też otrzymać bonus w wys. 600 zł za eksmisję każdej osoby, która nie była ujęta w wykazie ZNK, ale faktycznie zamieszkiwała w danym lokalu. Usługa miała być kompleksowa: spółka z Wrocławia zapewniła od razu współpracującego z nią komornika ze Świebodzina i firmę przeprowadzkową z Sosnowca. Jako Lubelska Akcja Lokatorska zaczęliśmy szukać informacji o tej spółce. Dotarliśmy do archiwalnych artykułów. Kilka lat wcześniej spółka, w zarządzie której był ten sam człowiek – Maciej Stalinger – nie zapewniła pomieszczeń tymczasowych na warszawskiej Woli. Ówczesna sprawa była przedmiotem interpelacji poselskiej i zainteresowania prokuratury.

Dotarliśmy do osób, które miały być eksmitowane w Lublinie. Podały nam adresy hoteli robotniczych, do jakich miały zostać przeniesione. Okazało się, że rezerwacje zrobiła nie MASTA, ale inna firma, podając fałszywe adresy e-mail. Pokoje wynajęto tylko na dwa tygodnie (wg umowy MASTY z miastem Lublinem miał to być co najmniej miesiąc). O eksmisjach kierownictwo hoteli nic nie wiedziało. Dowiedziawszy się o manipulacjach, hotel anulował rezerwacje. Ze względu na niezapewnienie pomieszczeń tymczasowych zablokowaliśmy pierwsze eksmisje. Pikanterii całej sprawie dodawał fakt, że jako gmina zapłaciliśmy m.in. za eksmisję osoby, która od kilku lat nie żyła.

Spółka sama o sobie
Najpierw zapytaliśmy ZNK o umowę, którą podpisał z rzeczoną spółką i o korespondencję mailową między nimi. W tej umowie spółka, reprezentowana przez Macieja Stalingera, posługiwała się nazwą „Kancelaria Zarządzania Wierzytelnościami MASTA sp. z o.o.”. Na stronie internetowej widnieją już różne nazwy: „Kancelaria Zarządzania Wierzytelnościami MASTA”, „MASTA spółka z ograniczoną odpowiedzialnością”. Na różnych portalach można też znaleźć nazwę „Masta M. Stalinger”. Natomiast próżno szukać NIP lub REGON. Zatem skąd mamy pewność, że to ten sam podmiot? Ta sama osoba w zarządzie. Ten sam zakres działalności. Ten sam adres e-mail widniał w wymianie maili pomiędzy ZNK a spółką i na jej stronie internetowej. Adres siedziby z umowy był tożsamy z adresem podanym na stronie www spółki i w rejestrze przedsiębiorców.

Jeszcze dwa lata temu spółka chwaliła się tysiącami podmiotów, z którymi współpracowała, w tym z samorządami. Bardzo nas zainteresowało, które samorządy i ile zapłaciły za podobne usługi, za jakie my zapłaciliśmy w Lublinie. Zgodnie z art. 61 Konstytucji mamy prawo do uzyskiwania informacji o działalności organów władzy publicznej oraz osób pełniących funkcje publiczne. Prawo to obejmuje również uzyskiwanie informacji o działalności organów samorządu gospodarczego i zawodowego, a także innych osób oraz jednostek organizacyjnych w zakresie, w jakim wykonują one zadania władzy publicznej i gospodarują mieniem komunalnym lub majątkiem Skarbu Państwa.

Udają, że ich nie ma
Zawnioskowaliśmy do spółki o wszystkie umowy realizowane ze środków publicznych zawarte przez spółkę od chwili powstania do 13.08.2015 r. na adres e-mail znaleziony na stronie internetowej. Przez pół roku spółka milczała. Po sprawdzeniu strony internetowej po tym czasie okazało się, że… tego adresu e-mail już nie ma i zastąpił go inny. Jeszcze raz skierowaliśmy to samo pytanie na nowy adres mailowy. Tym razem zrobiliśmy zrzut ekranu ze strony www spółki. Cierpliwie odczekawszy maksymalny termin na udzielenie informacji, czyli 14 dni, bez żadnej reakcji spółki, skierowaliśmy skargę na bezczynność do sądu administracyjnego. Sęk w tym, że taką skargę składa się za pośrednictwem skarżonego – w tym wypadku MASTA sp. z o.o. A ta nie czuła się w obowiązku przekazać skargi do sądu. Dlatego złożyliśmy bezpośrednio do sądu wniosek o ukaranie grzywną za nieprzekazanie skargi.

To nie oni, to inna spółka
I tak rozpoczął się teatr absurdu trwający już drugi rok. Wszystko dzięki kancelarii prawniczej wynajętej przez spółkę. Sąd administracyjny wymierzył spółce grzywnę w wysokości 200 zł. Ta złożyła zażalenie. Treść jest dość obszerna, ale sprowadza się do następujących argumentów: (1) MASTA sp. z o.o. nie jest podmiotem, do którego złożono wniosek (wniosek podpisaliśmy do „Masta M. Stalinger”; po lekturze dwóch akapitów wyżej, nie dziwcie się czemu); (2) MASTA sp. z o.o. nie ma obowiązku udostępniać takiej informacji, przekazywać skargi do sądu, a tym samym nie może podlegać grzywnie; (3) asekuracyjnie – gdyby sąd nie przychylił się do powyższych argumentów – MASTA sp z o.o. dorzuciła w swym wywodzie, że umowy zawarte z samorządami są w całości objęte tajemnicą przedsiębiorcy. NSA uwzględnił zażalenie spółki, bo uznał, że trzeba rozwiać wszelkie wątpliwości, kto tu jest kim. A po dwóch latach te wątpliwości zaczęły być na tyle poważne, że zaczęliśmy zastanawiać się, czy my na pewno złożyliśmy wniosek…? Sprawa wróciła do sądu administracyjnego we Wrocławiu. Ten wezwał nas do wskazania, do kogo skierowaliśmy wniosek, co uczyniliśmy, załączając umowę spółki z ZNK. Po dwóch kolejnych krótkich rozprawach, sąd podtrzymał grzywnę. Spółka ponownie złożyła zażalenie do NSA.

Najciekawsze jest to, że od dwóch lat sądy administracyjne nie rozpatrzyły sprawy merytorycznie, odpowiadając na pytanie czy spółka ma obowiązek udostępnić umowy czy nie, tylko sprawdzają czy skarga trafiła pod właściwy adres. I o takie odwlekanie spółce chodzi. Jak stwierdził Maciej Stalinger dla lubelskiego miesięcznika: „Do tej pory nie ma jednak wyroku sądowego podważającego dobre imię firmy”. I na tym argumencie jeszcze przez chwilę będzie się opierać. Naczelny Sąd Administracyjny oddalił kolejne zażalenie spółki.

Gdzie szukać pomocy?
Równolegle złożyliśmy zawiadomienie do prokuratury o przestępstwie nieudostępnienia informacji – poprzez nieposiadanie Biuletynu Informacji Publicznej (art. 23 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej). Po krótkich perturbacjach związanych z ustalaniem przez prokuraturę swojej właściwości, otrzymaliśmy postanowienie o odmowie wszczęcia dochodzenia.

Traktowanie wolności informacji jako dyskrecjonalnej sfery działania organów władzy publicznej, a nie jako prawa człowieka, jest stałą praktyką. Niestety często inne podmioty – organizacje pozarządowe, spółki z udziałem pieniędzy publicznych, a także te podmioty, które z pieniędzy publicznych po prostu korzystają, tym bardziej nie poczuwają się do udostępniania informacji w tym zakresie. Przy takim podejściu sądów i prokuratury jak opisane powyżej, uzyskanie informacji staje się coraz trudniejsze. Bez względu na to czy chodzi o obszar związany z pracą, mieszkaniem czy jakikolwiek inny, w praktyce będziemy mieć tyle praw, ile sobie wywalczymy. Dlatego warto nie ustępować pola i wspólnie egzekwować to, co nam się należy. Poradę prawną w zakresie dostępu do informacji można uzyskać pod adresem: porady.siecobywatelska.pl lub samodzielnie poczytać na ten temat na stronie: informacjapubliczna.org.

Wszystkie dokumenty związane ze sprawą spółki MASTA znajdują się pod tekstem na: lubelskaakcjalokatorska@wordpress.com.

Na bieżąco działania grupy opisujemy na profilu facebookowym Lubelskiej Akcji Lokatorskiej. ●

DODATEK LOKATORSKI – WARSZAWA

Fikcja tanich mieszkań

O drastycznych kosztach ogrzewania mieszkań lokatorskich w Warszawie

Tanie w utrzymaniu mieszkania komunalne to nie żadna łaska od władz – są tak samo potrzebne nam, jak i niezbędne dla funkcjonowania tego państwa. Niski czynsz należy się ludziom zwłaszcza w mieście i kraju, które opierają swoją gospodarkę na niskich płacach i emeryturach.

ANTONI WIESZTORT, WARSZAWSKIE STOWARZYSZENIE LOKATORÓW

Nawet ludzie, którzy wykonują zawody kluczowe dla funkcjonowania państwa dostają często minimalną płacę, której niski poziom ustalają i utrzymują władze. Gdyby każdy listonosz, pracownica żłobka, sprzątaczka w biurze prezydenta, sekretarka prokuratury rejonowej, czy jakikolwiek inny warszawski pracownik najemny, który i która dostają na rękę poniżej 2000 zł mieli jeszcze płacić rynkowy czynsz (1600 zł) za kawalerkę, to stolica upadłaby w tydzień razem z tymi ciężko pracującymi ludźmi. Padłaby władza wykonawcza, prezydent utonęłaby we własnych śmieciach, a listy o windykacji długów przestałyby docierać do adresatów.

Szkopuł w tym, że warszawski ratusz igra z ogniem. Przez ostatnie 10 lat władze zlikwidowały 20 tys. mieszkań komunalnych i socjalnych[1], niszcząc społeczną alternatywę dla komercyjnego najmu na rynku. Polityka nastawiona na deregulację czynszów skazuje nas na coraz bardziej wytężoną pracę: według analiz rynkowych, Warszawiak na czynsz za przeciętne lokum na wolnym rynku pracuje 110 godzin, a mieszkaniec Wiednia – 44 godziny[2]. Fakt, że warszawski pracownik musi dziś tyrać niemal trzy razy dłużej niż wiedeński aby mieć dach nad głową, wynika wprost z tego, że warszawskie władze dysponują obecnie prawie 3 razy mniejszym zasobem komunalnym niż Wiedeń[3]. Efektem tego są drogie ceny najmu mieszkań na rynku, z których korzystać chce zapewne niejeden wysoko postawiony urzędnik ratusza, który dorobił się na reprywatyzacji lub inwestuje w mieszkania na wynajem.

Fałszywa obietnica ochrony przed wyzyskiem

Problemem nie jest jednak tylko stopniowa likwidacja mieszkań komunalnych. Ten zasób, który nam jeszcze pozostał, jest zarządzany w tragiczny sposób. Tanie mieszkanie w budynkach administrowanych przez gminę to fikcja. W oparciu o tę fikcję i na szkodę lokatorów i lokatorek ratusz buduje swoją politykę mieszkaniową. W 2018 roku lokatorzy 70 procent budynków gminy nie mają dostępu do sieci ciepłowniczej i muszą w większości przypadków korzystać z ogrzewania prądem (dużo droższego). Kolejne 75 procent nie ma centralnej ciepłej wody, musi więc korzystać z prądu do jej ogrzewania. To dużo gorsze warunki niż te, w których żyją lokatorzy i lokatorki mieszkań wynajmowanych na rynku – chociaż wysokość czynszu nie jest w nich w żaden sposób regulowana, to jednak mogą oni korzystać z publicznej sieci ciepłowniczej. Ogółem w stolicy 95,6% mieszkań posiada centralne ogrzewanie.

Kwestia tego w jaki sposób mieszkanie jest ogrzewane jest natomiast kluczowa dla ustalenia realnej (a nie tylko nominalnej) wysokości czynsz – ponieważ ceny energii elektrycznej są średnio 3,5-krotnie wyższe niż centralnego ogrzewania[4], to ogrzewanie elektryczne oznacza drastyczny wzrost opłat za mieszkanie. Autorzy raportu GUS za 2015 rok podkreślają, że tylko „ w 1,9% gospodarstw domowych energia elektryczna była nośnikiem podstawowym służącym do ogrzewania pomieszczeń, w 0,8% nośnikiem często używanym, a w 1,9% gospodarstw nośnikiem rzadko używanym w tym celu. (…)". Tymczasem według danych warszawskiego ratusza, ogrzewanie prądem jest najczęstszą metodą zapewniania ciepła w lokalach miejskich pozbawionych systemu grzewczego – jest 5 razy częściej spotykane niż ogrzewanie drewnem / węglem / gazem z butli i 8 razy częstsze niż gaz ziemny. Obala to zresztą szkodliwy stereotyp pt. „biedni kopcą i produkują smog".

Koszty utrzymania większości mieszkań z zasobu miasta są więc drastycznie wyższe w porównaniu do zasobu prywatnego. Władze zrobiły dotąd wszystko, aby lokatorzy i lokatorzy budynków komunalnych musieli zużywać możliwie najwięcej prądu aby przetrwać. Skutek? Jak wskazują rachunki lokatorów zbierane przez WSL, ci najbiedniejsi pracownicy najemni i emeryci, aby przetrwać zimę zmuszeni są zużywać 18–25 tysięcy kWh rocznie, tj. 10-krotnie więcej niż przeciętny Warszawiak! Nawet na skali mieszkań bez centralnego ogrzewania, warszawskie czynszówki wypadają bardzo blado – wg Urzędu Regulacji Energetyki, średnia zużycia prądu w lokalach ogrzewanych tą metodą wynosi 8,5 tysiąca kWh. Lokatorzy klitek i nor warszawskich – szczególnie matki z małymi dziećmi – zużywają często trzy razy więcej niż reszta osób bez C.O. dlatego, że wiele miejskich budynków nie posiada termomodernizacji. Ich rachunki sięgają ięc nawet 7 tysięcy złotych w sezonie zimowym. Gdy Ewelina, pracująca samotna matka z gminnej kawalerki przy ulicy Komorskiej w Warszawie, poszła osobiście zapłacić taki rachunek w biurze firmy energetycznej, zapytano ją czy pod tym adresem prowadzi fabrykę.

Pamiętajmy, że aby otrzymać mieszkanie z gminy trzeba być osobą ubogą. Decydenci z ratusza kompletnie ignorują przy tym fakt, że aby utrzymać się w takim lokalu, wyraźnie trzeba jednak być bogatym. Cudów nie ma. Przez taką antyspołeczną politykę władze zdążyły wepchnąć dziesiątki tysięcy ludzi w ogromną spiralę zadłużenia, a następnie stworzonych przez siebie dłużników zamieniają w… darmowych pracowników. Program nieodpłatnej pracy za dług to jeden z filarów programu mieszkaniowego ratusza w Warszawie i wielu miastach. Dla kobiet pracujących i zajmujących się domem to de facto trzeci etat, w tym drugi darmowy.

Z badań terenowych WSL wynika, że mieszkania komunalne i socjalne są notorycznie niedogrzane (średnio 14 st. C zimą) i zagrzybione. Chroniczne choroby „lokatorskie" – astma, zapalenie płuc, grzybica dróg oddechowych, reumatyzm, zapalenie pęcherza, nerek – skazują mieszkańców miejskiego zasobu mieszkaniowego na wyższe wydatki na ochronę zdrowia oraz częstsze przerwy w edukacji i pracy. Aby przetrwać w lokalu i nie stracić go, wiele osób podejmuje pracę na drugi etat i na czarno. Jeśli władze, media i np. eksperci z fundacji Habitat for Humanity potrafią nazwać lokatorów walczących o przeżycie zimy „oszustami" którzy ukrywają swoje dochody, apelować o wzmożoną kontrolę i kary wobec tych osób – jak nazwać architektów tej polityki? Jakich kar i kontroli domagać się dla tych, którzy skazują ludzi na długi, pożyczki, mróz, choroby i wytężoną pracę do późnego wieczora?



Warszawskie Stowarzyszenie Lokatorów jesienią 2017 roku ruszyło z kampanią przeciwko drastycznym kosztom ogrzewania. Od tego czasu przez Warszawę przetacza się fala protestów na tym tle. W ciągu czterech miesięcy udało nam się wywalczyć zapewnienie pieniędzy na podłączenie wszystkich kamienic gminnych do C.O. na wniosek burmistrzów dzielnic.

Prywatyzacja energii

Sprawę pogarsza stały nacisk politycznych elit na deregulację i prywatyzację usług związanych z energią. Mimo obietnic kolejnych rządów, podstawowa cena prądu w Polsce w stosunku do siły nabywczej jest niemal najwyższa spośród wszystkich krajów Unii Europejskiej[5]. Wyzysk ze strony firm jest tak duży, że nawet zniesienie wszelkich podatków od energii elektrycznej (co postuluje np. Polski Alarm Smogowy) nie zmieniłoby radykalnie tej sytuacji.

Warszawa tymczasem, pod rządami Platformy Obywatelskiej, stworzyła prywatny monopol na energetykę cieplną, dokonując historycznej prywatyzacji Stołecznego Przedsiębiorstwa Energetyki Cieplnej w 2011 roku. SPEC przynosił do publicznej kasy niemałe zyski: rok przed prywatyzacją wyniosły one 62,3 mln zł[6], czyli ponad 4 razy więcej niż Praga Południe wydała na przyłączanie budynków do sieci ciepłowniczej w ciągu dziesięciu ostatnich lat[7]. Tak jak wcześniej tych zysków władze nie wykorzystały aby podłączyć wszystkich do C.O., tak dziś cała ta kasa trafia do prywatnej kieszeni monopolu Veolia. Za to zyski z prywatyzacji SPEC – 1,44 miliarda złotych – w większości przejadły wypłaty „rekompensat" dla garstki elit od reprywatyzacji (ponad miliard z kasy miasta, 400 milionów z budżetu państwowego do 2017 roku).

AKCJA LOKATORSKA
ul. Paulińska 4/8, 50-247, Wrocław
www.akcjalokatorska.pl
akcjalokatorska@gmail.com
tel. 697-166-212

WARSZAWSKIE STOWARZYSZENIE LOKATORÓW
ul. Klaudyny 28/38, 01-684, Warszawa
www.lokatorzy.pl
info@lokatorzy.pl
tel. 601-365-690

WIELKOPOLSKIE STOWARZYSZENIE LOKATORÓW
ul. Fredry 5/3a, 61-701, Poznań
www.wsl-poznan.pl
wsl.stowarzyszenie@gmail.com
tel. 501-097-760

LUBELSKA AKCJA LOKATORSKA
www.facebook.com/lubelskaakcjalokatorska
www.lubelskaakcjalokatorska.wordpress.com
lubelska.akcja.lokatorska@gmail.com
tel. 667-674-720

Co za to otrzymali lokatorzy mieszkań komunalnych? „Kaloryfery służą nam za ozdobę ścienną” – skarżyli się w 2016 roku Gazecie Wyborczej mieszkańcy Pragi. „Choć grzejniki w miejskich kamienicach zamontowano rok temu, wciąż nie płynie z nich ciepło. Instalację wykonał praski Zakład Gospodarowania Nieruchomościami. Ciepło ma dostarczać Veolia – To prywatna spółka, w dodatku jedyna na rynku, więc nie wiążą jej żadne terminy.” – tłumaczy rozbrajająco rzeczniczka dzielnicy Barbara Domańska[8]. Na Pradze Południe burmistrz Żbikowski zwykł podkreślać, że można podłączać do C.O. budynki gminy tam, gdzie „to się kalkuluje spółce Veolia”. Ale dla szefa prywatnej spółki opłacalność rozumiana jest z reguły węziej niż dla reszty społeczeństwa.

Kampania WSL

Warszawskie Stowarzyszenie Lokatorów jesienią 2017 roku ruszyło z kampanią przeciwko drastycznym kosztom ogrzewania. Od tego czasu przez Warszawę przetacza się fala protestów na tym tle. W ciągu czterech miesięcy udało nam się wywalczyć zapewnienie pieniędzy na podłączenie wszystkich kamienic gminnych do C.O. na wniosek burmistrzów dzielnic. Odtąd nasza uwaga skupiła się na walce w poszczególnych dzielnicach, począwszy od tej mającej jeden z większych zasobów mieszkań komunalnych – czyli Pragi Południe.

Po wstępnych badaniach terenowych, nawiązaniu bezpośrednich kontaktów, dystrybucji dziesiątek tysięcy ulotek po kamienicach ogrzewanych prądem, pierwsze gwałtowne protesty wymusiły nadzwyczajną sesję rady dzielnicy. Kolejne pikiety i groźby okupacji urzędów szybko przełożyły się na przyjmowanie grupowych delegacji lokatorskich w biurach dyrektorów administracji, gdzie z kolei wywalczono kolejne deklaracje finansowania doposażenia w C.O. ponad 60 kamienic zamieszkałych przez ponad 2000 osób. W toku tych zmagań WSL i lokatorzy zdążyli też obalić szereg fikcyjnych roszczeń dot. reprywatyzacji budynków gminy i ocalić majątek publiczny warty dziesiątki milionów złotych.

W lutym 2018 rozpoczęliśmy kolportaż własnej gazety „O C.O. TA WALKA” i opracowaliśmy wspólnie żądania: podłączenie wszystkich do C.O, unieważnienie politycznych długów i zablokowanie eksmisji, uruchomienie dopłat wyrównawczych oraz zawieszenie obowiązku opłacania czynszów do czasu likwidacji ubóstwa energetycznego.

Musimy sięgać wyobraźnią także szerzej i zdobyć większą społeczną kontrolę nad sektorem energii. Nasza walka toczy się w najbogatszym mieście tego kraju. Budujemy to bogactwo i dokładnie widzimy jak jest nam odbierane. Mamy tego dość. Warszawa i każde inne miasto w Polsce musi być tworzone „dla milionów – nie dla milionerów”. ●

1. Wieloletni Program Gospodarowania Zasobem Mieszkaniowym m.st. Warszawy 2018–2022
2. „Warszawa to jedna z najdroższych stolic w Europie w kwestii wynajmu mieszkań”, Życie Warszawy 28.06.2016
3. W Wiedniu mieszkania komunalne stanowią 24% zasobu mieszkaniowego miasta, natomiast w Warszawie – zaledwie 9% , statystyki podaję za dokumentem „Polityka mieszkaniowa m.st. Warszawy. Warszawa 2030” dostępnym na stronie internetowej Urzędu Miasta: http://www.um.warszawa.pl
4. „Zużycie energii w gospodarstwach domowych 2015” GUS, s. 55–56
5. GUS, „Energia 2017”
6. Artykuł „Wszystko o prywatyzacji SPEC” dostępny na stronie http://www.um.warszawa.pl
7. patrz: protokół z nadzwyczajnej, XLIII sesji rady dzielnicy Praga Południe 19.01.2017, bip.warszawa.pl
8. „Praga. Ogrzewanie centralne nie działa. Kaloryfery są wciąż zimne”, Gazeta Wyborcza 16.11.2016

PUBLICYSTYKA

Co z tą emeryturą?

Obniżenie wieku emerytalnego a właściwie powrót do regulacji sprzed poprzedniej reformy stało się faktem. Pomimo tego opinie dotyczące systemu emerytalnego są zróżnicowane, co nierzadko wynika z różnego położenia klasowego uczestników debaty. Często konkretne argumenty i analizę skutków obniżenia wieku emerytalnego zastępuje ideologia.

KORNELIA PIOTROWSKA, MAGDA MALINOWSKA

Biznes i politycy wciąż wmawiają nam, jakoby dłuższy staż pracy był konieczny ze względów na sytuację finansową państwa, a alternatywę stanowi jedynie podniesienie składek lub obniżenie emerytur. Podczas gdy ostatnie zmiany wieku emerytalnego budzą duży sprzeciw środowisk liberalnych, to znaczna część pracowników z ulgą przyjęła możliwość przejścia na emeryturę w wieku 60 lat (kobiety) i 65 lat (mężczyźni). Skąd te różnice poglądów? Przedsiębiorcy mają interes w tym, aby zasadnicze wpływy do budżetu państwa pochodziły od pracowników. Natomiast dla pracowników wydłużenie wieku emerytalnego często brzmi jak przedłużenie wyroku na katorgę. Mają obawy, że po prostu nie doczekają świadczenia emerytalnego.

W Polsce istnieje wiele branż, w których praca nie jest łatwa, przyjemna ani dobrze płatna. Równocześnie osoby w nich pracujące nie korzystają z żadnych układów ponadzakładowych czy z prawa do wcześniejszej emerytury. Przykładem są pracownicy produkcji, rolnictwa, logistyki, handlu, służby zdrowia, gastronomii i wielu innych sektorów, którzy często wykonują pracę chodzącą lub stojącą, monotonną i obciążającą organizm ze względu na wysiłek fizyczny lub stale powtarzające się ruchy. Nierzadko pracują 10–12 godzin na dobę, w szkodliwych lub trudnych do zniesienia warunkach. Ciągła kontrola i praca w trybie zmianowym są kolejnym źródłem stresu, który znacznie odbija się na ich zdrowiu. Do tego dochodzi destrukcyjny wpływ pracy na nocne zmiany. Tzw. „nocki” już po kilku latach powodować mogą chorobę wrzodową, zwiększają ryzyko zachorowania na raka, wpływają niekorzystnie na wzrok i układ krążenia, powodują zmiany w mózgu i wiele innych schorzeń. Według badań 9 na 10 pracowników źle znosi pracę w nocnej porze. Tym samym znacząca część pracowników w wieku 60 lat boryka się z problemami zdrowotnymi i wymaga dłuższych okresów odpoczynku. Ponadto większość kobiet wychowuje dzieci i prowadzi gospodarstwo domowe, co oznacza, że obciążone są one drugim etatem, który wykonują nieodpłatnie. Mężczyznom pracującym na budowach, operatorom maszyn, strażakom, spawaczom w wieku 67 lat także z trudem przychodzi wykonywanie powierzonych zadań. Utrudniony dostęp do opieki medycznej i jej jakość powodują, że ciężko dożyć sędziwego wieku w dobrej kondycji. Argument o wydłużeniu średniej długości życia, co rujnuje systemy emerytalne, jest więc cyniczny i fałszywy. W wielu państwach pracowników szantażuje się, że nie ma innej alternatywy jak dłuższa, cięższa praca. Alternatywy jednak istnieją.



Wciąż powtarzanym argumentem przeciwko obniżeniu wieku emerytalnego jest obawa o wzrost deficytu Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Padają głosy, że za kilka lat zabraknie pieniędzy na jakiekolwiek świadczenia emerytalne. Nie jest to wykluczone. W celu zwiększenia wpływów do FUS nie trzeba jednak obciążać pracowników kolejnymi latami pracy. Wymaganą wysokość tych wpływów można osiągnąć, zmieniając politykę fiskalną stosowaną wobec pracodawców. Większość pracowników w Polsce zarabia ok. 3000 zł brutto (czyli ok. 2100 zł netto) lub mniej. Nie dość, że tak niskie płace pogarszają jakość ich życia, to dodatkowo wciąż próbuje się obciążyć ich konsekwencjami wynikającymi z niskich płac, co w praktyce oznacza zwiększanie długości pracy. W 2015 r. średni czas pracy Polaków wynosił 1963 godziny. Tymczasem Norwedzy czy Holendrzy przepracowali średnio 1424 i 1419 godzin, a Niemcy 1371 godzin. Skoro pracujemy od nich więcej, to nie ma powodu, żebyśmy zarabiali mniej.

Niskie płace to nie tylko niski poziom życia poszczególnych pracowników, od niskich płac odprowadza się niskie składki emerytalne, co skutkuje niskimi wpływami do budżetu. Jeżeli to przedsiębiorcy a nie pracownicy są odpowiedzialni za niskie płace, to powstaje alternatywne rozwiązanie: zagwarantowanie wyższych płac wszystkim pracownikom, co automatycznie zwiększy wpływy do budżetu. W tym przypadku alternatywą wobec podnoszenia wieku emerytalnego jest stworzenie rozwiązań, które zobligują przedsiębiorców i państwo do polepszenia położenia pracowników np. do podniesienia płacy minimalnej, zmiany prawa pracy i regulacji ułatwiających organizację strajków, nadania większych uprawnień PIP itd.

Kolejna kwestia to kontrola nad finansami publicznymi. W poprzednich latach z kont emerytalnych wyciekały miliardy złotych. Tylko w 2011 r. z powodu złego księgowania zniknęło z nich prawie 8,5 miliarda. Tzw. luka VAT wynosi według niektórych badań do 60 mld zł. Jak widać, problemem nie jest brak pieniędzy, tylko ich niesprawiedliwy podział, który wynika z sytuacji politycznej panującej w kraju. Od lat 90. kolejne rządy utrzymują, a nawet rozwijają projekt Specjalnych Stref Ekonomicznych czyli stref gwarantujących przedsiębiorcom dotacje i zwolnienia z podatków. Wśród kryteriów, koniecznych do uzyskania pomocy publicznej, nie ma ani warunków pracy, ani wysokości minimalnych płac zatrudnianych osób. Znaczna część firm, które korzystają z tej formy wsparcia od państwa, oferuje śmieciowe zatrudnienie i najniższe wynagrodzenia. Sam Volkswagen w 2014 r. otrzymał pomoc wartości 30 mln Euro (w tym 62,2 mln zł. dotacji z budżetu państwa). Jeszcze większa suma zasiliła konta spółki Mercedes. Jeśli tak łatwo znaleźć fundusze dla biznesu to finansowanie naszych emerytur także nie powinno stanowić większego problemu. Jeśli pieniędzy brakuje, to konieczna jest zmiana polityki redystrybucji bogactwa wytwarzanego przez pracowników. Możliwe rozwiązania to przekierowanie strumienia pieniędzy, który od lat płynie do kieszeni przedsiębiorców w stronę pracowników, choćby na ich emerytury. Inna opcja to kontrola i zobowiązywanie dotowanych zakładów do zapewniania pracownikom godnych płac.

Wbrew opinii liberałów wydłużenie wieku emerytalnego nie jest też odpowiedzią na niż demograficzny i problemy starzejącego się społeczeństwa. Zamiast zwalczać objawy, należy rozwiązywać przyczyny danego problemu. Liczba urodzeń nie ulegnie zwiększeniu, jeśli pracownicy będą zmuszani do dłuższej pracy. Konieczna jest zmiana polityki socjalnej. Program 500+ jest krokiem w dobrą stronę, ale nie likwiduje wszystkich problemów. Konieczne jest większe wsparcie pracy opiekuńczej na poziomie instytucjonalnym (zwiększenie wydatków przeznaczonych na prowadzenie żłobków, przedszkoli, szkół, domów kultury, świetlic, zajęć pozalekcyjnych, stołówek), zapewnienie pracownikom dostępu do tanich mieszkań czynszowych, ułatwienie łączenia pracy zarobkowej z opieką nad dziećmi np. skrócenie czasu pracy przy zachowaniu tej samej płacy. Obecnie istnieją regulacje, które w znikomym stopniu ułatwiają rodzicom pogodzenie pracy zarobkowej z opieką. Doświadczenie pokazuje jednak, że pracodawcy bez przeszkód je obchodzą. Chociażby przepis umożliwiający odmowę pracy w nocy przez rodziców dzieci do lat 4 w praktyce można ominąć z łatwością. Przykładowo po naciskach rodziców spółka Amazon stworzyła dla nich specjalną zmianę, w takich dniach i godzinach, że dla większości jest ona bardziej niewygodna niż praca w nocy. Ponadto często od naszych działaczek i działaczy z różnych komisji dochodzą informacje o nieuzasadnionej odmowie skorzystania z dnia wolnego z tytułu opieki nad dziećmi. W takiej sytuacji posiadanie dziecka staje się dla pracowników problemem. Zmienić może to jedynie wzmocnienie pozycji pracowników względem pracodawców.

W dyskusji na temat wieku emerytalnego zarysowują się dwa możliwe scenariusze: dłuższy wiek emerytalny i niezadowoleni pracownicy, ale stabilniejszy budżet FUS lub cieszący się większym poparciem pracowników krótszy wiek emerytalny i jednocześnie potencjalne problemy z wypłacaniem świadczeń. Tymczasem kwestia wieku emerytalnego nie jest tak jednowymiarowa, jak się ją przedstawia. Problematyczne jest to, że w debatach na ten temat jedynym podmiotem odpowiedzialnym za kondycję finansową funduszu emerytalnego są pracownicy. Przyznanie, że odpowiadają za to pracodawcy i politycy kreujący politykę fiskalną, otwiera przed nami szereg nowych możliwości. Być może prawdą jest, że w przyszłości czekają nas problemy związane z kryzysem Ubezpieczeń Społecznych. Koszty problemów budżetowych nie powinny być jednak po raz kolejny w historii w całości zrzucane na pracowników. ●

PUBLICYSTYKA

Ciąża w czasach prekariatu

MAGDALENA CHUSTECKA, KOMISJA PRACUJĄCYCH W ORGANIZACJACH POZARZĄDOWYCH OZZ IP

Kilka tygodni temu księgowy mojego zleceniodawcy zażartował przez telefon „No to teraz musi Pani pracować pełną parą". W tym niewinnym żarcie kryło się celne zalecenie dla mnie i wszystkich innych prekariuszek na śmieciówkach, które zaszły w ciążę: jeśli spodziewasz się dziecka i pracujesz na umowach cywilno-prawnych oraz masz prawo do zasiłku macierzyńskiego (czy w ogóle masz – o tym poniżej), będzie on liczony tylko od jednej umowy zlecenia. Zatem pracuj ile wlezie w ramach tego zlecenia przed porodem, bo od tego zależy za ile będziesz ty i twój berbeć żyła przez kolejny rok. Wskazówka zgoła sprzeczna z tym, co rekomendują lekarze i położne (wypoczynek, a przede wszystkim unikanie stresu), ale cóż, dobrostan człowieka sobie, a ekonomia wyzysku (kobiet) sobie. Ta ekonomia to także setki tysięcy kobiet pracujących na śmieciówkach, często podejmujących kilka umów zlecenie i o dzieło w ciągu miesiąca, żeby jakoś „uszyć" miesięczny budżet. Tak jak ja.

Ale zacznijmy od początku: W czerwcu zeszłego roku okazało się, że jestem w ciąży. Nie była ona planowana, jednak zdecydowaliśmy się, że w sumie to ok – nowy etap w życiu. Wśród wielu różnych pytań przyszło do mnie także to, za co będę żyć po urodzeniu dziecka, skoro nie będę w stanie pracować zarobkowo. Odpowiedź nie była oczywista, ponieważ pracuję na śmieciówkach – umowach zlecenie lub o dzieło. Przygotowuję i prowadzę szkolenia i warsztaty (zlecenia), piszę artykuły (dzieło), czasami realizuję badania społeczne (zlecenia, dzieło).

W ciągu miesiąca uzbiera się z tego kwota, za którą da się jako-tako żyć, choć bynajmniej taki rodzaj pracy to nie „eldorado". Spełniam, a przede wszystkim doświadczam większości definicyjnych cech prekariatu[1]:

- niepewności zatrudnienia, wynikającej z braku długoterminowych umów o pracę i ochrony przed utratą zatrudnienia;
- braku lub ograniczonej możliwości korzystania z uprawnień i świadczeń pracowniczych, w tym także o charakterze niefinansowym (np. urlopu chorobowego, ubezpieczenia zdrowotnego, refundowanego przez pracodawcę kosztu dojazdu do miejsca pracy), które zazwyczaj są dostępne lub mają szerszy zakres w przypadku stałych pracowników pracujących na umowach o pracę i w pełnym wymiarze czasu pracy;
- niepewności i niestabilności warunków pracy. Obszar ten obejmuje zmienne i nieprzewidywalne godziny pracy, zmienny zakres obowiązków do wykonania przez pracownika / pracownicę, nieprzewidywalną wysokość dochodów, niepewność otrzymania wynagrodzenia, nie znaną długość trwania zatrudnienia;
- braku lub ograniczonej możliwości przynależności i działania w związkach zawodowych.

Wszystkie te elementy potęgują się i nabierają nowego wymiaru dla kobiety-prekariuszki, która spodziewa się dziecka. Pojawiają się pytania – czy zleceniodawca będzie chciał kontynuować współpracę, po tym, jak się dowie, że jetem w ciąży? Czy pod pretekstem nie zerwie obecnej umowy, pozbawiając mnie prawa do zasiłku (a warto dodać, że zasiłek macierzyński przysługuje tylko tym prekariuszkom, które posiadają aktualne zatrudnienie w dniu porodu, podczas gdy w przypadku kobiet zatrudnionych na podstawie umowy o pracę nawet gdy umowa została zawarta na czas określony i formalnie kończy się przed dniem rozwiązania, pracodawca nie może zwolnić kobiety po upływie trzeciego miesiąca ciąży)? Gdzie będę pracować po powrocie do pracy – przecież nie będzie na mnie czekać „moje" stanowisko pracy, bo w przypadku umów zlecenie po prostu nie ma takiego pojęcia? I kluczowe pytanie – za co będę żyć w czasie, kiedy będę zajmować się dzieckiem? I tylko temu wątkowi chciałam poświęcić niniejszy tekst.

Otóż okazuje się, że nasze ustawodawstwo w następujący sposób „otacza opieką" matki na śmieciówkach:

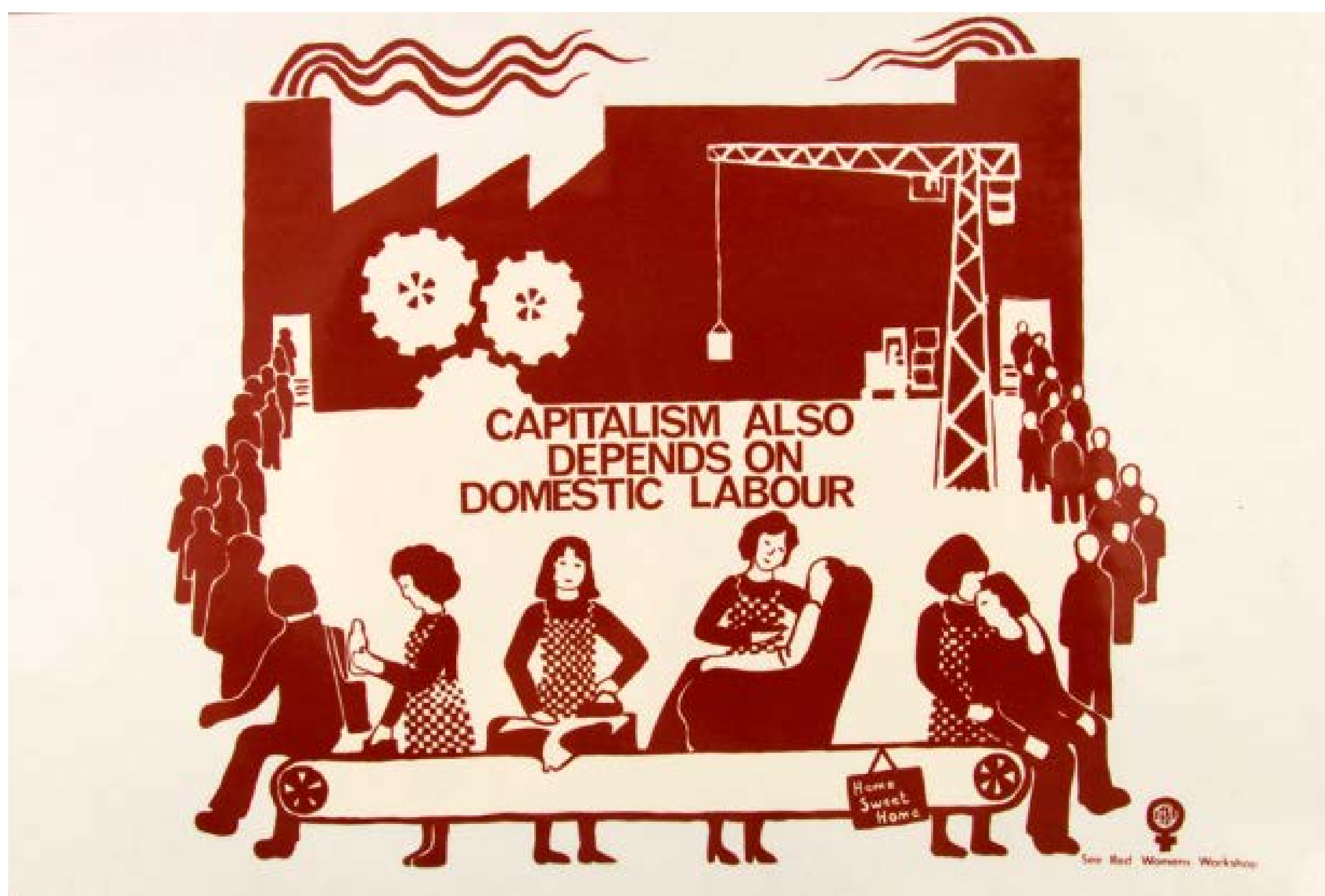
- Zasiłek macierzyński przysługuje Ci tylko wtedy, gdy w składanym zleceniodawcy co miesiąc oświadczeniu z danymi osobowymi zaznaczałaś, że decydujesz się na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe. To ono jest podstawą do wyliczenia i wypłacenia zasiłku macierzyńskiego (pierwsze 20 tygodni), następnie rodzicielskiego (kolejne 32 tygodni) na podstawie Twoich dochodów z ostatnich 12 miesięcy przed porodem (lub krótszego okresu, jeśli przepracowałaś na danym zleceniu mniejszą ilość miesięcy, jednak nie krócej niż 90 dni). Tylko jaka jest świadomość tej regulacji wśród kobiet? Ile z nas wie, jakie konsekwencje pociąga za sobą zgłoszenie / nie zgłoszenie się do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego, które stanowi relatywnie niewielką część wynagrodzenia brutto (2,45% kwoty brutto na umowie).
- Jeśli nie zgłosiłaś się do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego prawdopodobnie przysługuje Ci tzw. kosiniakowe, czyli rodzaj socjalnego zasiłku macierzyńskiego w „powalającej" kwocie 1000 złotych przez okres 12 miesięcy od urodzenia dziecka. Dla zobrazowania wielkości tej kwoty – pieluszki jednorazowe ze „średniej półki" miesięcznie kosztują około 120–140 złotych[2], prywatna wizyta u ortopedy dziecięcego – od 120 zł do 300 zł. A przecież ten zasiłek ma zabezpieczyć wszelkie potrzeby zarówno dziecka, jak i matki.
- Jeśli zgłosiłaś się do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego zasiłek macierzyński przysługuje Ci tylko z tytułu jednej umowy zlecenia.

Co to w praktyce znaczy dla ciężarnych prekariuszek, które w ciągu miesiąca wykonują po kilka zleceń dla różnych zleceniodawców? Oznacza to, że chociażbyś nawet pracowała na 10 różnych umów zlecenie, każda po 1000 złotych i zarabiałabyś miesięcznie 10 000 złotych, to zasiłek macierzyński liczy Ci się tylko od jeden z nich (czyli jest wyliczany z kwoty 1000 złotych).

A jak to było u mnie? Dzięki edukacji wewnątrzzwiązkowej (dziękuję za poradnik „Umowa o pracę – kiedy masz do niej prawo i dlaczego jest dla Ciebie lepsza od umów cywilnoprawnych") wiedziałam, że chcę opłacać dobrowolną składkę chorobową. Tylko dzięki temu i mojej wiedzy o prawach pracowniczych przysługuje mi dziś zasiłek macierzyński. Nie zmienia to jednak faktu, że mogłam go odprowadzać tylko od jednej umowy zlecenie. Jednocześnie musiałam zrezygnować z innych przychodów, które nie liczyły mi się do wyliczenia zasiłku. Dziś nie wiem, czy potencjalni zleceniodawcy po mojej kilkukrotnej odmowie podjęcia się pracy kiedykolwiek jeszcze do mnie zadzwonią.

Dodatkowo – ponieważ moje wynagrodzenie było zależne od ilości faktycznie przepracowanych godzin – powinnam pracować jak najwięcej i jak najciężej, żeby wypracować jak największą kwotę zasiłku. Tylko jak tu pracować „pełną parą", skoro przez część I trymestru ciąży spałam po 13 godzin dziennie (jak spałam – męczyło mnie poczucie winy, że nie wyrabiam normy, a jak nie spałam, to podpierałam się nosem). Albo jak wyrabiać założoną liczbę godzin, jeśli w III trymestrze trudno mi było z powodu dosłownej ociężałości ciała i częstości oddawania moczu dobrze poprowadzić szkolenie. Do dziś zastanawiam się, na ile to przyczyniło się do mojego przedwczesnego porodu, pomiędzy jednym a drugim dniem prowadzonego szkolenia.

W wyniku tej historii moja świadomość feministyczna wzbogaciła się o nowe doświadczenie. Mam niezbite przeświadczenie, że dla rządzących ustalających „reguły gry" hasło opieki nad kobietami i ich dziećmi to jedynie wyświechtany slogan. Przypadek systemowego wykluczenia kobiet pracujących na kilku śmieciówkach jednocześnie to tylko jeden z wielu aspektów tego mechanizmu, maskowanego kulturą dżentelmenów szanujących kobiety. Tymczasem ja – i mam wrażenie, że nie jestem w tym odosobniona – zamiast ustępowania mi miejsca w autobusie czy zapewnień ministra, jak to podziwia kobiety, naprawdę wolałabym te 1000 zł więcej za uczciwie przepracowaną pracę. Tydzień temu dostałam pierwszy zasiłek macierzyński, bo od niedawna opiekuję się nowym małym człowiekiem – przez *establishment* postrzeganym tylko w kategoriach przyszłej podatniczki, prawdziwej Polki. ●



Kapitalizm opiera się także na pracy w domu – grafika feministyczna z 1983 r..

1. Na podstawie „From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment", International Labour Office, Bureau for Workers' Activities (ACTRAV), International Labour Organization, Geneva, 2012; Guy Standing, „Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa", tłum. Paweł Kaczmarski, Mateusz Karolak (Praktyka Teoretyczna), Bloomsbury Academic, 2011; Jan Sowa, „Prekariat – proletariat epoki globalizacji", [w:] J. Sokołowska (red.), Robotnicy opuszczają miejsca pracy, Łódź 2010

2. http://dzidziusiowo.pl/dziecko/eko-rodzice/671-ile-kosztuja-pieluchy



PUBLICYSTYKA

Nie ma co liczyć na łaskę władzy

JAROSŁAW URBAŃSKI

Od wielu lat słyszymy o konieczności i zamiarach zmiany zarówno indywidualnego, jak też zbiorowego prawa pracy. Kodeks pracy od początku lat 90. został znowelizowany kilkadziesiąt razy. Może się oczywiście zdarzyć, że pomysły Komisji Kodyfikacyjnej, które ujawniły media, zostaną ostatecznie wprowadzone w życie. Ale musimy pamiętać, że Komisja jeszcze nie przedstawiła swojego finalnego projektu. Nie wiemy też czy rząd propozycje Komisji zechce w ogóle przekuć w konkretny projekt zmian ustawowy dotyczących tak prawa pracy indywidualnego, jak i zbiorowego. Nie wiemy czy może się to stać za czasów tej kadencji władz. Czy w ogóle możliwe jest, aby dyskusja wokół kontrowersyjnych zapisów toczyła się w przededniu wyborów parlamentarnych? A jaka będzie sytuacja polityczna po wyborach w 2019 roku? Rządząca PiS wprowadziła szereg ustaw w ekspresowym tempie, ale z równie wielu zmian legislacyjnych szybko zrezygnowano, gdy tylko podniósł się głosy społecznej krytyki.

Ta niestabilność prawa pracy i niepewność jest w zasadzie korzystna dla pracodawców i państwa, które szantażuje nas możliwością niekorzystnych zmian. Musimy pokazać, że się tego nacisku nie boimy. Odpowiedzią powinna być większa aktywność Inicjatywy Pracowniczej, ale pozostaje otwarte pytanie jaki ma przybrać charakter. Nie możemy ciągle działać po presją „głupich pomysłów rządu” i jego popleczników.

Jakub Grzegorczyk pisze, że czeka nas konfrontacja z pracodawcami i państwem. Ale realnie jesteśmy z nimi w nieustannym sporze. Wprowadzenie zmian, o których tu mowa, oznaczałoby co prawda konfrontację totalną, ale mam wątpliwości czy rząd się na nią zdecyduje. Realne zmiany mogą dotyczyć podniesienia progu związkowej reprezentatywności do 8% i 15%. Faktycznie byłoby to w zasadzie korzystne (choć nie bezwarunkowo) dla OPZZ, FZZ i Solidarność, które chcą przejąć ⅕ członków małych związków zawodowych i pozbyć się tym sposobem niechcianej konkurencji. Chcą ograniczyć pluralizm związkowy. Ale ta nowelizacja jest korzystna także dla pracodawców. Oznacza to, że duże centrale poszłyby ostatecznie na „układ” z pracodawcami i rządem. Co zyskają pracodawcy? Nie tylko będą mniejsze szanse pojawiania się w przedsiębiorstwie organizacji pracowniczej (jakiejkolwiek), ale też większe szanse na uległość istniejących związków zawodowych (reprezentatywność się zyskuje, ale też i można stracić).

W oczach opinii, aby zdjąć z siebie odium współpracy z szefami, zapewne duże centrale chwaliłyby się osiągnięciami, przywłaszczając sobie sukces np. związany z obniżeniem wieku emerytalnego. Problem polega na tym, iż pomimo ostatecznego wprowadzenia szeregu oczekiwanych przez ruch związkowy zmian, to i tak – wg badań CBOS z lipca 2017 r. – działalność związków zawodowych była w ostatnich latach wyjątkowo słabo oceniana przez ogół społeczeństwa. To naturalne, kiedy związki zawodowe same sobie strzelają w kolano, bo zamiast domagać się zniesienia czy obniżenia progów reprezentatywności, kalkulują jakby je tu podnieść i doprowadzić do sytuacji, kiedy założyć organizację na zakładzie, gdzie jej nie ma, będzie jeszcze trudniej. Nomenklatura związkowa Solidarności, OPZZ i FZZ zachowuje się jak „pies ogrodnika” – sam nie zje, ale nikomu nie da. A swoje istnienie uzależnia od łaski rządu i większości parlamentarnej, która przecież kiedyś może się zmienić. Ich kalkulacja jest niebezpieczna dla ich własnych organizacji. Trudno się dziwić, że ludzie z nich uciekają.

Inicjatywa Pracownicza od początku jest jednak związkiem nastawionym na walkę, a nie instytucjonalną, etatystyczną wegetację, charakteryzującą znaczna część związków zawodowych. Walka zawsze może wychodzić poza ramy ustawowe prawa pracy. I stąd się biorą nasze sukcesy. ●

PUBLICYSTYKA

Głośniej o tej reformie!

JAKUB GRZEGORCZYK

Dorota Gardias – przewodnicząca Federacji Związków Zawodowych (trzeciej największej centrali związkowej w Polsce) – komentując debatę na temat przygotowanych przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy projektów nowych kodeksów pracy, ogłosiła 26 marca na swoim blogu (http://dorotagardias.natemat.pl), że „Nowy kodeks pracy nie istnieje!”. Liderka FZZ ubolewa nad tym, że dyskusja o zmianach w prawie pracy „wymknęła się spod kontroli”, a poszczególne rozwiązania (jak np. nowe typy czasowych umów o pracę) omawiane w mediach przez członków i członkinie Komisji, są przedstawiane jako „pewne twarde zapisy projektu, który na pewno wejdzie w życie”. Dorota Gardias przekonuje, że to, co wypracowała KKPP, to tylko „szereg niezobowiązujących rekomendacji”, które mają stanowić podstawę do „prawdziwej” dyskusji w ramach Rady Dialogu Społecznego (forum współpracy rządu oraz reprezentatywnych na poziomie krajowym organizacji pracodawców i związków zawodowych). Tekst kończy uspokajające zapewnienie, że „ostatecznie może się okazać, że żaden z zapisów nie wejdzie w życie”.

Zadziwiające, że przedstawicielka centrali związkowej, która wydelegowała przedstawiciela do prac w Komisji uważa, że ciało to wypracowało jedynie „rekomendacje” – wystarczy jeden rzut oka, żeby stwierdzić, że KKPP przygotowała kompletne dwa projekty nowych aktów prawnych: to, co jest efektem jej prac, jest nie do odróżnienia od ministerialnego projektu ustawy. I zawiera wszystkie rozwiązania, które były krytykowane w mediach jako antypracownicze i antyzwiązkowe: łatwiejsze zasady dokonywania zwolnień, uelastycznienie czasu pracy, nowe typy umów śmieciowych (w tym owiane złą sławą „kontrakty zero godzin”), podniesienie progów reprezentatywności na poziomie zakładowym, dalsze ograniczenie prawa do strajku itp. itd. Co więcej, rozwiązania te zostały przygotowane nie przez jakieś przypadkowe grono, tylko czternaścioro ekspertów i ekspertek powołanych przez ministrę pracy Elżbietę Rafalską – siedmioro z nich wskazało Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, czworo – reprezentatywne organizacje pracodawców, a troje – reprezentatywne związki zawodowe.

Trudno więc uwierzyć, że efekt prac komisji w takim składzie to jedynie „rekomendacje”, które rząd potraktuje niezobowiązująco. Natomiast zastrzeżenie, że nowe kodeksy pracy mogą ulec zmianom na dalszych etapach procesu legislacyjnego można zgłaszać w stosunku do każdego aktu prawnego aż do momentu, kiedy nie uzyska on prezydenckiego podpisu – poprawki do projektów aktów prawnych mogą wszak być zgłaszane zarówno w Sejmie, jak i w Senacie, a Prezydentowi przysługuje także prawo weta lub skierowania wniosku do Trybunału Konstytucyjnego o zbadanie zgodności aktu prawnego z Konstytucją. Idąc tą logiką, zawsze jest „za wcześnie” na krytykę rozwiązań zawartych w projektach ustaw – niezależnie od tego czy są one projektami rządowymi, poselskimi, obywatelskimi czy „eksperckimi”. Pomimo tego, społeczne protesty przeciwko poszczególnym projektom wybuchają na różnych etapach procesu legislacyjnego – w przypadku ustaw zaostrzających dostęp do aborcji było to pierwsze lub drugie czytanie, ale zdarzały się także protesty już w momencie, kiedy założenia projektów były ogłaszane przez poszczególne ministerstwa. A im wcześniej takie protesty wybuchają, tym większa szansa, że niekorzystne rozwiązania w nich zawarte zostaną zatrzymane.

Dlaczego więc Gardias stara się wyciszyć krytykę planowanej reformy prawa pracy i uspokoić opinię publiczną? Czemu nie bije na alarm, gdy zaczyna się dyskusja o łatwiejszych zwolnieniach i zabraniu pracownikom i pracownicom małych firm podstawowych praw pracowniczych? Najprawdopodobniej dlatego, że gładko weszła w rolę, jaką związkom zawodowym wyznaczają władze państwowe i kapitaliści – „odpowiedzialnego uczestnika dialogu społecznego”, który ma wyciszać społeczne niezadowolenie kreując wrażenie, że sam udział w obradach Rady Dialogu Społecznego wystarczy do powstrzymania antypracowniczej reformy. W ten sposób – świadomie bądź nie – FZZ roztacza nad rządem parasol ochronny zdając się na łaskę i niełaskę władz i licząc, że Prawu i Sprawiedliwości będzie zależało na utrzymaniu wizerunku partii „socjalnej”. Problem w tym, że wcale niekoniecznie obecny rząd będzie zainteresowany zwiększaniem stopnia ochrony świata pracy. Po styczniowej rekonstrukcji i objęciu teki premiera przez bankowca Mateusza Morawieckiego widać wyraźnie, że dla partii rządzącej obecnie priorytetem jest raczej zdobycie przychylności biznesu, niż kontynuowanie socjalnego kursu. Natomiast ubiegłoroczne konfrontacje rządu z pracownikami i pracownicami edukacji i służby zdrowia pokazują, że PiS potrafi wykazać dużą determinację i bezwzględność w przeprowadzaniu reform, nawet jeśli budzą one opór związków zawodowych.

Liczenie na łaskę władzy jest więc dużą naiwnością. Podobnie jak zamykanie dyskusji nad tym jak mają wyglądać stosunki pracy w salach konferencyjnych Rady Dialogu Społecznego. Jeśli związki zawodowe naprawdę chcą wywalczyć dla świata pracy wyższe płace, lepsze warunki zatrudnienia i większa kontrolę nad organizacją pracy, to muszą zachowywać się odwrotnie do tego, co proponuje szefowa FZZ. Naszą rolą jest teraz inicjowanie jak najszerszej dyskusji o tym jakiego prawa potrzebujemy, jak ułatwić pracownikom i pracownicom tworzenie związków zawodowych oraz o tym jak w praktyce wyglądać ma prawo do strajku. Żeby taka dyskusja była owocna, nie może ograniczać się do głosów eksperckich – niezależenie od tego czy będą to eksperci i ekspertki Solidarności, FZZ, OPZZ, Inicjatywy Pracowniczej czy Sierpnia 80. Musi wychodzić od codziennych doświadczeń i problemów z jakimi konfrontujemy się w zakładach pracy oraz uwzględniać głosy i doświadczenia różnych grup zawodowych. Powinna także być prowadzona pod presją protestów społecznych i akcji strajkowych – w przeciwnym razie interesy biznesu i elit politycznych wezmą górę nad nawet najlepiej uzasadnionymi propozycjami związków zawodowych.

Naszą ambicją nie powinno teraz być dokonywanie korekt projektów Komisji Kodyfikacyjnej, tylko zakwestionowanie całej filozofii, która stanowi podstawę tej reformy: Z jednej strony polega ona na deregulacji i znoszeniu utrudnień dla pracodawców w zakresie dokonywania zwolnień i organizowaniu czasu pracy według ich potrzeb (kosztem pracowników i pracownic). Z drugiej, przymuszanie związków zawodowych do „dialogu społecznego” i wprowadzanie kolejnych warunków, jakie muszą one spełnić aby móc skorzystać z narzędzi takich jak strajk. Jest to zresztą filozofia, która była podstawą praktycznie wszystkich zmian w prawie pracy przez ostatnie 30 lat – niezależnie od tego czy rządzili liberałowie, konserwatyści czy udający lewicę postkomuniści.

W 2013 r. FZZ razem z „Solidarnością”, OPZZ, Sierpniem 80 i WZZ „Kontra” najpierw zorganizowały strajk generalny na Śląsku (w marcu), a następnie – we wrześniu – Ogólnopolskie Dni Protestu, w których wzięła udział także Inicjatywa Pracownicza. Był to jeden z wielu czynników, które doprowadziły rząd PO do upadku a następnie wymusiły szereg zmian w prawie pracy, za które zasługi przypisała sobie obecna władza. To właśnie te doświadczenia powinny być dla nas punktem odniesienia gdy zastanawiamy się co zrobić z obecnym projektem reformy prawa pracy. ●

HISTORIA

Marzec 68 – nacjonalizm w służbie władzy



Na początku marca 1968 r. w zakładach pracy w całej Polsce odbyły się, zwołane z inicjatywy PZPR, „masówki" (wiece) podczas których domagano się „oczyszczenia partii z syjonistów, rewizjonistów i kosmopolitów". Wiecom towarzyszyła seria agresywnych artykułów prasowych oskarżających pozostałych w Polsce po II Wojnie Światowej Żydów i Żydówki o działalność „wywrotową" i przewodzenie protestom studenckim, które wybuchły kilka tygodni wcześniej. Był to punkt kulminacyjny antysemickiej kampanii propagandowej, którą władze PRL rozpętały w celu stłumienia protestów społecznych i podporządkowania sobie społeczeństwa.

JAKUB GRZEGORCZYK

Jej bezpośrednim następstwem była czystka etniczna – masowe wyrzucanie z partii osób pochodzenia żydowskiego, zwalnianie ich z pracy, codzienne szykany ze strony sąsiadów i sąsiadek oraz presja na emigrację. Szacuje się, że na skutek różnego typu represji oraz wrogiej atmosfery, w 1968 roku Polskę opuściło od 13 do 20 tys. osób.

Marzec '68 ostatecznie pogrzebał nadzieje na liberalizację systemu PRL, rozbudzone po śmierci Stalina i Bieruta – w jej ramach powstał m.in. ruch na rzecz pracowniczej kontroli nad zakładam pracy przez rady zakładowe, które najpierw zostały usankcjonowane przez władze, a następnie pozbawione jakiegokolwiek wpływu na zarządzanie produkcją. Wybrany w październiku 1956 r. na I sekretarza KC PZPR, Władysław Gomółka, który symbolizować miał nowy, mniej represyjny kurs władz państwowych, po krótkiej „odwilży" zdecydował się na sojusz z nacjonalistyczną częścią biurokracji PZPR-owskiej, której bliska była myśl i doktryna przedwojennej polskiej endecji. Rezultatem tego sojuszu było ponowne zaostrzenie cenzury i represji, ograniczenie swobody działalności artystycznej i naukowej oraz rozbudzenie na masową skalę postaw ksenofobicznych.

Z dzisiejszej perspektywy Marzec '68 jest wciąż aktualną przestrogą przed postawami ksenofobicznymi, rasistowskimi i antysemickimi, które w dogodnych momentach są wykorzystywane przez władze (niezależnie od tego jak te władze określają się politycznie) w celu przekierowania społecznego niezadowolenia ze źródeł kryzysu systemu na wskazane przez rządzących „kozły ofiarne" (którymi mogą się stać równie dobrze Żydzi i Żydówki, jak i imigranci i imigrantki, geje i lesbijki, wyznawcy i wyznawczynie islamu itp.) ●



Stanowisko w sprawie 50. rocznicy czystki etnicznej dokonanej przez polskie władze w marcu 1968 roku

Rok 1968 jest na zachodzie symbolem buntu przeciwko skostniałemu kapitalizmowi i przywilejom elit bogacącym się na powojennym rozwoju gospodarczym. W Europie Wschodniej kojarzy się ze zrywem przeciwko socjalistycznym z nazwy i autorytarnym w praktyce reżimom. W Polsce, choć również kontestowano wówczas lojalne wobec Moskwy władze, polityczne znaczenie 1968 roku miało także mroczny wymiar. Była nim czystka etniczna – zgodnie z definicją Komisji Praw Człowieka ONZ tak właśnie należy określić wydarzenie z marca 1968 roku – dokonana w wyniku dojścia do wielkich wpływów skrajnie prawicowej, antysemickiej frakcji PZPR. Ten neo-endecki nurt w łonie Partii symbolicznie i fizycznie domknął dzieła zniszczenia życia żydowskiego w Polsce. Zniszczenie to zostało zapoczątkowane przez antysemityzm polskich elit, przedwojenne pogromy i systemową dyskryminację w II RP, a osiągnęło swoje apogeum w czasach Zagłady dokonanej przez nazistowskich okupantów przy wsparciu lub bierności dużej części polskiego społeczeństwa, objęło wszystkie klasy społeczne. W marcu 1968 z Polski wygnano nie tylko przedstawicieli i przedstawicielki żydowskich elit, jak przedstawiają to współcześni polscy antysemici i antysemitki. Nie był to także wyłącznie efekt „rozgrywek w aparacie władzy". W obronie wypędzanych manifestowali nie tylko ludzie kultury i nauki, ale też tysiące robotników oraz robotnic.

Dzisiaj, 50 lat po tym, jak kilkanaście tysięcy kobiet i mężczyzn żydowskiego pochodzenia zmuszono do „emigracji marcowej", będącej eufemistyczną nazwą-przykrywką zbrodniczego wypędzenia, faszystowska przemoc do Żydów i Żydówek znów nabiera wiatru w żagle. Antysemici i antysemitki ponownie są otwarcie akceptowani w polityce, życiu gospodarczym i kulturalnym. Z jeszcze większą pewnością niż wcześniej zasiadają w parlamencie i instytucjach państwowych, które codziennie mają wpływ na nasze życie. Przekonując, że chodzi tylko o niezgodę na używanie określenia „polskie obozy śmierci", pchają naprzód ultranacjonalistyczny projekt oparty na ksenofobii, pogardzie, męskiej sile i tandetnej moralistyce.

Marzec 1968 ostatecznie pogrzebał nadzieje Października 1956 na oddolnie organizowaną sprawiedliwą kontrolę społeczną nad życiem politycznym, administracją, edukacją, produkcją dóbr i usługami. Antystalinowski zwrot w PZPR, który przyniósł nieco więcej demokracji, trwał krótko, a następnie przemienił się w piekło tych, którzy przetrwali Zagładę. Od 1967 roku, a więc od wybuchu wojny izraelsko-arabskiej, w pogromowej atmosferze, urządzano na środowiska żydowskie nagonkę w iście nazistowskim stylu: miały one reprezentować uprzywilejowanych, bogatych, podstępnych i antypolskich spiskowców. Czym różni się ten dyskurs od dzisiejszych wystąpień faszystów, którzy nawet swych protektorów politycznych gotowi są atakować jako żydowskich zdrajców, gdy postępują nie po ich myśli? „Zdejmij jarmułkę, podpisz ustawę" (ONR pod Pałacem Prezydenckim), kwiaty na grobie kolaborantów Hitlera w 2018 roku (Morawiecki oddający hołd członkom Brygady Świętokrzyskiej NSZ)?

Wielu Żydów i Żydówek wsiadających do pociągów na warszawskim Dworcu Gdańskim w 1968 roku porównywało ten moment do załadunku ich przerażonych przodków do bydlęcych wagonów, którymi jechali do katorżniczej pracy i komór gazowych w nazistowskich obozach. Jednak później w polskim społeczeństwie rozpowszechniło się przeświadczenie, że zmuszeni do wyjazdu i pozbawieni polskiego obywatelstwa Żydzi i Żydówki doświadczyli szczęścia, bowiem opuścili autorytarną PRL na rzecz zasobniejszych i demokratycznych krajów zachodu. Takie słowa padały również z ust przedstawicieli i przedstawicielek „elit demokratycznych", deklarujących się jako filosemickie.

Nigdy nie było i nie będzie pozytywnych skutków jakiejkolwiek czystki etnicznej. Antysemityzm nigdy nie przyniósł i nie przyniesie wyzwolenia pracownikom i pracownicom. Polska islamofobia, ukrainofobia, rusofobia i germanofobia znów idą w parze z antysemityzmem, lecz napotkają jednoznaczny opór.

Antyfaszyści i antyfaszystki nie pozwolą, aby po Auschwitz i Dworcu Gdańskim dzisiejsza Polska stała się kolejną odsłoną antysemickiej nagonki . Wiemy, że nigdy nie udało się pogrzebać antyżydowskich nastrojów w tym kraju, a potomkowie i potomkinie szmalcowników i złodziei żydowskiego mienia zrobią wiele, aby zafałszować historię. Jednak ci i te, które dziś symbolicznie kontynuują haniebną przemoc władzy przedwojennej i tej, która w 1968 roku rozpędzała antyrządowe demonstracje rękami lojalnych wobec niej zbirów mogą być pewne, że my nie będziemy tchórzliwie stać z boku.

Faszyzm nie przejdzie!

Warszawska Komisja Środowiskowa OZZ IP
Komisja Pracujących w Organizacjach Pozarządowych OZZ IP



Fot. Emilia Oksentowicz

Anarchistyczny Festiwal Filmowy

W dniach 30 czerwca – 2 lipca 2017 r. w Warszawie odbył się pierwszy Anarchistyczny Festiwal Filmowy, zorganizowany wspólnie przez Warszawską Komisję Środowiskową i Komisję Pracujących w NGO przy współpracy z inicjatywą Radykalny Kinematograf. Dwudniowe wydarzenie otworzył premierowy pokaz dokumentu „Antyfaszyści" w Kinie Muranów, a kolejne projekcje odbywały się w centrum społecznym A.D.A. Puławska. W Festiwalu wzięło udział łącznie ok. 200 osób i było to pierwsze tak duże wydarzenie kulturalne organizowane samodzielnie przez komisje Inicjatywy Pracowniczej. Impreza cieszyła się na tyle dużym powodzeniem, że w kolejnych miesiącach ubiegłego roku projekcje filmów pokazywanych na AFF odbyły się także w innych miastach: Poznaniu, Krakowie, Łodzi i Wrocławiu

WIKTOR PAWEŁ ZMYSŁOWSKI

Głównym celem AFF było pokazanie po raz pierwszy w Polsce filmów, które podejmowały najważniejsze współczesne problemy z perspektywy lewicowej i anarchistycznej oraz przybliżenie – słabo znanych w naszym kraju – klasycznych produkcji kina anarchistycznego. Filmy podzielono na cztery bloki tematyczne: „antyfaszyzm", „samorządność pracownicza", „historia anarchizmu" oraz „klasyka kina". Praktycznie każdej projekcji towarzyszyły prelekcje lub dyskusje z udziałem publiczności.

Otwierający imprezę dokument „Antyfaszyści" prezentował działania szwedzkich i greckich organizacji antyfaszystowskich, które na różne sposoby konfrontują się ze skrajną prawicą. Film cieszył się tak dużym zainteresowaniem, że kilka godzin przed seansem zabrakło biletów. Po pokazie zaproszono publiczność do dyskusji, w której udział wzięli: reżyser filmu, jedna z bohaterek filmu – Liv Marend ze szwedzkiego związku SAC oraz Kamil Siemaszko z Poznańskiego Rozbratu i Katarzyna Rakowska z Komisji NGO OZZ IP. Głównym tematem dyskusji była kwestia strategii walki z rosnącą siłą skrajnej prawicy – wiele emocji wywołała m.in. kwestia stosowania przemocy w walce z faszyzmem.

W ramach bloku poświęconym antyfaszyzmowi wyświetlono jeszcze dwa filmy. ,,Faszyzm sp. z o.o." greckiego reżysera Arisa Chatzistefanou pokazał nieznaną szerzej historię powiązań finansowych ruchów skrajnie prawicowych z elitami biznesowymi i politycznymi. Reżyser naszkicował historyczną ciągłość od hitlerowskich Niemiec do obecnej aktywności Złotego Świtu w Grecji. Drugi dokument: „Nawet jeśli moja ziemia płonie" izraelskiego reżysera Drora Dayana ukazywał natomiast faszystowskie aspekty izraelskiej okupacji Zachodniego Brzegu, a prezentacja po jego projekcji skupiła się na podobieństwach między współczesnym ustrojem Izraela a systemem apartheidu, który istniał w Republice Południowej Afryki do lat 90. XX wieku.

Kwestię samorządności pracowniczej poruszono na trzech przykładach: historii pracowniczej kontroli nad grecką fabryką środków czystości Vio.Me (,,Okupuj! Stawiaj opór! Produkuj!" w reżyserii Dario Azzelliniego i Olivera Resslera), kurdyjskiej autonomii w regionie Rożawy (północna Syria), której demokratyczny i samorządny charakter pokazał dokument „Roza. Kraj dwóch rzek" oraz kilkunastu spółdzielczych przedsiębiorstw z USA i Szwecji, których funkcjonowanie zobrazował film „Czy damy radę?". Ten ostatni dokument podejmował kwestię samorządności w bardziej ogólnej perspektywie – konkretne przykłady zostały odniesione do różnych teorii ekonomicznych i skonfrontowane z najbardziej popularnymi mitami neoliberalizmu (np. „wyższej efektywności przedsiębiorstw prywatnych").

Historia anarchizmu na Festiwalu została pokazana w kontekście doświadczeń z Hiszpanii – podczas wydarzenia wyświetlono reportaż z 1936 roku pokazujący pierwsze dni Hiszpańskiej Wojny domowej i rewolucji w Barcelonie oraz dokument ,,Niech żyje utopia!" oparty na wspomnieniach hiszpańskich działaczy i działaczek, którzy i które wzięli udział w rewolucji społecznej w latach 1936–1939.

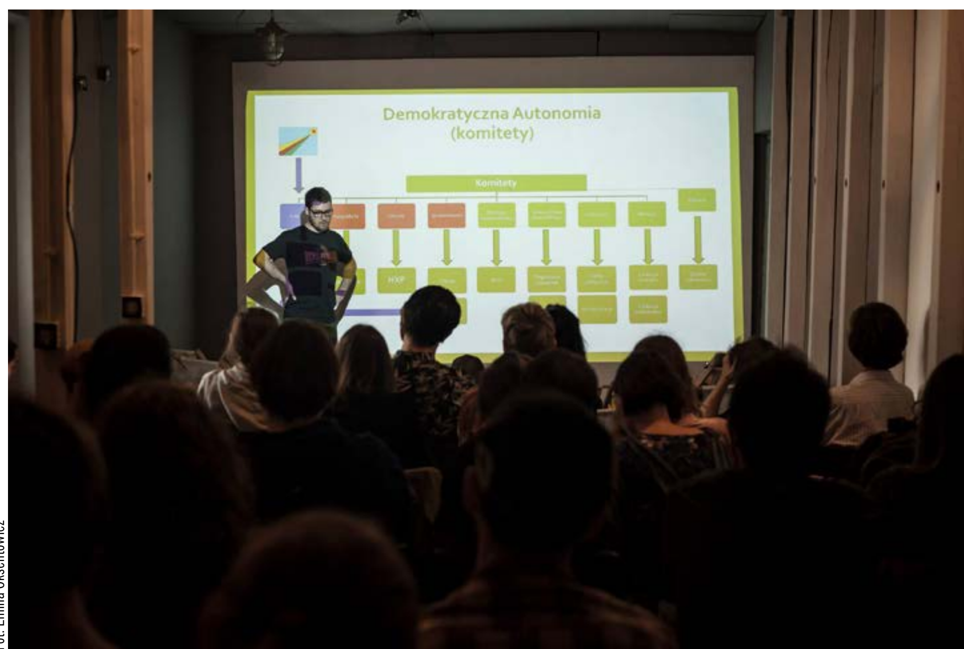
Ostatni blok, ,,Klasyka Kina", składał się z trzech filmów: „A propos Nicei" i „Pała ze sprawowania" Jeana Vigo oraz sytuacjonistycznej produkcji „Czy dialektyka może łamać cegły?". ,,A propos Nicei" – niemy film z 1930 roku – to filmowy esej pokazujący w jaki sposób miasto położone nad Lazurowym Wybrzeżem podporządkowywane jest zachciankom burżuazji. Natomiast nakręcona trzy lata później „Pała ze sprawowania" to krytyczny obraz systemu edukacji pokazany na przykładzie uczniowskiego buntu w szkole z internatem (film do 1945 r. był zakazany we Francji ze względu na jego rzekomy „antyfrancuski" charakter). Blok poświęcony klasyce kina zamykała sztandarowa produkcja sytuacjonistów, „Czy dialektyka może łamać cegły?", będąca zarazem najsłynniejszym przykładem stosowanej przez nich techniki „przechwytywania" – sytuacjoniści wykorzystali obraz z filmu kung-fu „Crush", pod który podłożyli dialogi odnoszące się do krytyki tak kapitalistycznego społeczeństwa, jak i pozornie „opozycyjnych" i „krytycznych" ruchów politycznych obecnych we francuskim życiu politycznym w latach 70.

W przerwach między pokazami i dyskusjami uczestnicy i uczestniczki wydarzenia mogli nabyć książki i prasę z oferty wydawnictwa Książka i Prasa oraz Bractwa Trojka, a także spróbować palestyńskich potraw przygotowanych przez kolektyw Palestyna24.pl.

Sukces pierwszej edycji festiwalu skłonił organizatorów i organizatorki do kontynuowania tej inicjatywy – kolejna edycja AFF odbędzie się w tym roku, na przełomie czerwca i lipca. Podobnie jak za pierwszym razem, także i teraz, festiwal ma prezentować nieznane szerzej w Polsce filmy, które podejmują współczesne problemy z trochę innej perspektywy niż kino „głównego nurtu" – w ten sposób osoby organizujące festiwal chcą dołożyć „swoją cegiełkę" do budowania „kulturowej autonomii świata pracy", którą postuluje Deklaracja ideowa OZZ Inicjatywa Pracownicza. ●

Strona internetowa Festiwalu:
http://www.a-filmfest.org

Profil inicjatywy Radykalny Kinematograf na Facebooku: http://facebook.com/RadykalnyKinematograf



Fot. Emilia Oksentowicz

ZAGRANICA – HISZPANIA

„Dla bojowego ruchu związkowego granice nie istnieją”

III Spotkanie Międzynarodowej Związkowej Sieci Solidarności i Walki

W dniach 25–28 stycznia w miejscowości Escorial pod Madrytem delegacja Inicjatywy Pracowniczej uczestniczyła w Trzecim Spotkaniu Międzynarodowej Związkowej Sieci Solidarności i Walki zrzeszającej oddolne związki zawodowe i ruchy społeczne z całego świata. Konferencja zgromadziła ponad 220 uczestników i uczestniczek reprezentujących blisko 50 związków zawodowych, organizacji pro-pracowniczych oraz niezależnych mediów z ponad 20 państw. Najliczniej reprezentowane były Hiszpania, Brazylia, Francja, i Włochy. Wśród branż dominowały metalurgia, przemysł samochodowy, edukacja i transport publiczny.



IGNACY JÓŹWIAK, JAKUB GRZEGORCZYK

Organizatorami konferencji były hiszpańska Powszechna Konfederacja Pracy (CGT), francuski związek Solidarni (Solidaires) oraz brazylijska Ludowo-Robotnicza Centrala „Koordynacja Walk” (CSP Conlutas). Związki te, chociaż wywodzą się z różnych politycznych tradycji, łączy oddolność (równość w związkowych szeregach, ograniczanie biurokracji), internacjonalizm (wymiana doświadczeń i wspólne kampanie ze związkami zawodowymi na całym świecie) oraz społeczne zaangażowanie poza zakładami pracy (walka o prawa kobiet i mniejszości seksualnych, sprzeciw wobec prywatyzacji publicznych dóbr i usług, sprzeciw wobec rasizmu i kolonializmu).

Madryckie spotkanie podzielone było na obrady w sesjach plenarnych oraz spotkania robocze. Na forum ogólnym przedstawiano poszczególne delegacje i efekty prac grup roboczych oraz debatowano nad dokumentami końcowymi całej konferencji. Grupy robocze podzielone były zarówno tematycznie (prawa kobiet, represje antyzwiązkowe, migracje, samorządność, antykolonializm), jak i branżowo (transport, edukacja, przemysł motoryzacyjny, służba zdrowia, telemarketing, handel i usługi, telekomunikacja).

Pierwszego dnia organizatorzy pokrótce przedstawili idee przyświecające Sieci: (1) wychodzenie z działalnością związkową poza zakłady pracy i zabieranie głosu na tematy społeczno-polityczne kształtujące byt pracowników i pracownic; (2) konieczność działania na poziomie międzynarodowym oraz (3) akcent na perspektywę globalną i zacieśnianie współpracy z organizacjami z krajów afrykańskich (których na spotkaniu było 14 z 10 państw). W tym kontekście zwracano uwagę na konieczność przeciwstawnia się nie tylko wyzyskowi w miejscu pracy, ale również szkodliwej działalności międzynarodowych korporacji oraz rządom reprezentującym ich interesy. Jak zaznaczono, globalne koncerny nie tylko wyzyskują pracowników i pracownice, ale również dewastują środowisko i zasoby naturalne na całym świecie.

Następnie prezentacji swoich organizacji i kluczowych konfliktów dokonały organizacje z USA, Chile, Maroka, Wielkiej Brytanii, Włoch, Sahary Zachodniej, Salwadoru, Wybrzeża Kości Słoniowej, Senegalu, Kolumbii, Francji, Kanady, Brazylii, Niemiec oraz autonomicznych regionów Hiszpanii: Kraju Basków i Galicji. Nie zabrakło również głosu przedstawiciela Inicjatywy Pracowniczej. W wystąpieniach przedstawiano polityczne konteksty działalności pracowniczej w poszczególnych krajach i regionach oraz kluczowe walki prowadzone przez związki zawodowe tworzące Sieć.

Szczególnie wyraźnie wybrzmiał sprzeciw wobec prywatyzacji. Delegat z Chile i delegatka z Włoch opowiedzieli o komercjalizacji szkolnictwa, masowych zwolnieniach w tym sektorze i przygotowaniach do strajków. O sprzeciwie wobec prywatyzacji transportu publicznego i zasobów naturalnych wspomnieli delegaci i delegatki z Włoch, Hiszpanii i Brazylii. Nie zabrakło również głosów w sprawie najbardziej wyzyskiwanej grupy pracowników i pracownic, czyli imigrantów i imigrantek. Do ich trudnego położenia nawiązali delegaci z USA i Włoch. Przedstawiciel włoskiego związku zawodowego SI COBAS zaznaczył, że imigranci i imigrantki stanowią 80% członków tej organizacji, co jego zdaniem świadczy o umiędzynarodowieniu ruchu pracowniczego. Z kolei temat masowej emigracji ze swojego kraju poruszył delegat z Salwadoru wskazując zarazem na zagrożenie ze strony obecnej antyimigranckiej polityki i retoryki władz USA, która dotyka szczególnie osoby z Ameryki Środkowej. Salwadorscy pracownicy i pracownice doświadczają również antypracowniczych reform prawa pracy narzuconych przez Międzynarodowy Fundusz Walutowy i Bank Światowy oraz zaakceptowanych przez obecny, „lewicowy” rząd. Problem antyspołecznych reform prawa pracy i cięć socjalnych wybrzmiał także w wystąpieniach delegatek z Brazylii. Nie zabrakło także dramatycznych głosów o masowym łamaniu praw człowieka i politycznych represjach, jakie mają miejsce w okupowanej przez Maroko Saharze Zachodniej i okupowanej przez Izrael Palestynie, a także dyskryminacji rdzennej ludności i zabójstwach działaczy związkowych w Kolumbii.

W dyskusjach na temat represji wobec ruchu pracowniczego najwięcej uwagi poświęcono atakom na prawo do zrzeszania się i prawo do strajku oraz niejawnym represjom za pośrednictwem kłamstw i manipulacji. Przykładowo, CSP Conlutas oprotestowywał inwestycje przygotowywane na mistrzostwa świata w piłce nożnej 2014 walcząc o jakość zatrudnienia na budowach i poprawę funkcjonowania transportu publicznego. Reakcją władz São Paulo na protesty były jednak masowe aresztowania i rozbijanie demonstracji związkowych przez policję. Z podobnymi problemami mierzyli się działacze i działaczki z praktycznie wszystkich związków obecnych na spotkaniu – jedną z konkluzji była deklaracja wymiany informacji o takich przykładach oraz organizowania międzynarodowych kampanii solidarnościowych w obronie praw i wolności związkowych.

Nasza delegacja, wspólnie z kolegami z komisji w Volkswagenie, wzięła także udział w spotkaniu branży motoryzacyjnej wspólnie z delegacjami z zakładów Volkswagena, Renault i SEATA z Hiszpanii, brazylijskich zakładów General Motors, francuskich fabryk grupy PSA, portugalskiego Volkswagena oraz włoskich fabryk Pirelli i podwykonawców FIATa. Wymiana doświadczeń zgromadzonych organizacji potwierdziła, że branża motoryzacyjna na całym świecie ma te same problemy: uelastycznianie czasu pracy, zatrudnianie na umowy czasowe i korzystanie z agencji pracy tymczasowej oraz wspieranie polityki firm przez „żółte związki zawodowe”. Efektem dyskusji w tej grupie roboczej było zainicjowanie regularnej wymiany informacji o sytuacji w branży motoryzacyjnej i konfliktach pracowniczych oraz wspólna rezolucja wyrażająca solidarność ze związkowcami padającymi ofiarami represji i wzywająca do mobilizacji w dniach 8 marca (Dzień Kobiet) i 28 kwietnia (Międzynarodowy Dzień Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych).

Spotkanie bez wątpienia zdominowała problematyka praw kobiet – zarówno w grupach roboczych, jak i na sesji plenarnej wszystkie osoby zabierające głos podkreślały, że jest to obecnie kluczowe pole walki dla bojowego ruchu związkowego. Co ważne, walka ta obejmuje nie tylko sprzeciw wobec praktyk szefów (takich jak dyskryminacja płacowa), ale dotyczy całego społeczeństwa (poprzez mobilizację na rzecz praw reprodukcyjnych takich jak antykoncepcja, aborcja czy powszechna, publiczna opieka nad dziećmi) i toczy się także wewnątrz ruchu związkowego (przez zwalczanie molestowania seksualnego, kultury maczystowskiej i przemocy wobec kobiet). Związki zawodowe tworzące Sieć zadeklarowały swoje poparcie dla Międzynarodowego Strajku Kobiet 8 marca i wiele z nich aktywnie włączyło się w przygotowanie akcji strajkowych zaplanowanych na ten dzień.

Spotkanie zakończyło się ustaleniem rezolucji mającej stanowić podstawę do wspólnych działań podejmowanych przez Sieć w przyszłości – jej punktem centralnym jest wizja ruchu związkowego który „stawia w skali globalnej opór (kapitalistom, władzom państwowym i ugodowym związkom zawodowym) aby – poprzez toczone walki – doprowadzić do zmiany społecznej”. Punktem docelowym ma być system „oparty na dobrach wspólnych, redystrybucji bogactwa pomiędzy tych i te, którzy i które je tworzą oraz prawach pracowniczych i zrównoważonym ekologicznie rozwoju”. Sieć chce więc łączyć walkę o bieżące interesy klasy pracującej (wyższe płace, lepsze warunki pracy, krótszy czas pracy) z dążeniem do zmian społecznych i nie ograniczać się tylko do żądań o charakterze ekonomicznym – końcowa rezolucja ze spotkania włącza do postulatów także takie kwestie jak prawo do dachu nad głową, prawo do ziemi, równość między kobietami i mężczyznami, antyrasizm, walkę z homofonią i ksenofobią oraz sprzeciw wobec kolonializmu i destrukcji środowiska naturalnego.

Bez wątpienia Sieć jest jedną z ciekawszych międzynarodowych inicjatyw związkowych, do udziału w której zostaliśmy i zostałyśmy zaproszeni i zaproszone. Udział w niej pozwala nam nie tylko na nawiązanie i wzmocnienie kontaktów branżowych w nowych obszarach naszego działania (motoryzacja, logistyka), ale także poszerzenie naszej perspektywy o walki, jakie toczone są w Ameryce Południowej, Afryce i na Bliskim Wschodzie. Z tych powodów dyskusja nad formalnym akcesem OZZ IP do sieci (na razie uczestniczyliśmy w obradach na prawach obserwatorów) powinna stać się jedną z ważniejszych kwestii jeśli chodzi o nasze zaangażowanie międzynarodowe. ●

Strona internetowa Sieci:
www.laboursolidarity.org



ZAGRANICA – SŁOWACJA

Strajk w Volkswagenie w Bratysławie

W czerwcu 2017 r. pracownicy fabryki Volkswagena w Bratysławie rozpoczęli strajk. Poprzedziły go trwające od lutego negocjacje płacowe zarządu ze związkiem Moderné Odbory Volkswagen (MOV). MOV to niezależny związek, który powstał w 2016 r. Szybko stał się największą organizacją w zakładzie, gdyż pracownicy byli niezadowoleni z ugodowej działalności związku KOVO. Po kilku miesiącach negocjacji związku MOV z zarządem załoga stwierdziła, że nie przynoszą one oczekiwanych rezultatów.

KMZ VOLKSWAGEN POZNAŃ

Na wydłużaniu rozmów zyskiwał tylko zarząd – produkcja szła pełną parą, zyski wciąż rosły, a płace stały w miejscu. Dopiero pod wpływem presji, na dzień przed rozpoczęciem strajku, zarząd zaoferował wzrost płac w br o 4,5%, a w następnym roku o 4,2% oraz premię 350 euro. Pracownicy domagali się jednak m.in. wzrostu płac o 16% w ciągu 2 lat.

W Bratysławie średnia płaca, z wyłączeniem kierownictwa, wynosi 1800 euro, czyli jedną trzecią tego, co otrzymują Niemcy. W słowackich realiach są to stosunkowo dobre zarobki. Pracownicy wyszli jednak z założenia, że nie zamierzają równać w dół i nie będą zaniżać stawek w obrębie całego koncernu. Ich płace w porównaniu do zysków VW są i tak bardzo niskie (W 2016 r. VW sprzedał najwięcej aut na świecie). Pracownicy wytwarzają towary o wysokiej jakości, lecz jakość ich życia pozostawia wiele do życzenia. Poza tym w ciągu ostatnich lat podwyżki płac były praktycznie nieodczuwalne w przeciwieństwie do obciążenia pracą, które wciąż wzrastało. Z powodu pogarszania warunków zatrudnienia VW borykał się też z brakiem nowych rąk do pracy.

20 czerwca o 6 rano stanęła produkcja. Do strajku przyłączyło się 8,5 tys. z ok. 12 tys. zatrudnionych. Wszyscy przychodzili do zakładu zgodnie z harmonogramem czasu pracy, lecz nie wchodzili do hal produkcyjnych, spotykając się na parkingu. W ten sposób demonstrowali swoją siłę podczas trwających negocjacji. Po każdej rundzie rozmów przedstawiciele załogi zdawali relację, tym którzy ich wspierali pod fabryką. Jednym ze wznoszonych haseł było: „my dajemy maksimum, wy dajecie minimum”. Strajk spowodował ograniczenie produkcji o ponad tysiąc samochodów i milionowe straty, o których VW nie chce mówić. Wywołał też problemy z utrzymaniem płynnej produkcji w czeskim Mladá Bolesaviu i niemieckim Lipsku. Volkswagen powtarzał argumenty, które słyszymy od lat: 1) żądania pracowników są nieodpowiedzialne, 2) ich realizacja doprowadzi do zwolnień, 3) zakład musi być konkurencyjny, bo w innym wypadku produkcja zostanie przeniesiona. Media powtarzały ten przekaz, wspierając firmę. Niemniej po sześciu dniach strajku dyrekcja podpisała porozumienie. Zgodnie z jego treścią pracownicy uzyskali m.in. po 500 euro jednorazowej premii, 4,7% podwyżki w czerwcu br., 4,7% podwyżki w styczniu 2018 r. i 4,1% podwyżki w listopadzie 2018 r.

Podwyżki otrzymają pracownicy stali jak i zatrudnieni na umowach śmieciowych, gdyż obie grupy mają takie same płace. Fabryki VW znajdują się również w Martinie, Stuplavie i Košicach. Są one częścią jednej spółki VW Slovakia, więc wywalczona podwyżka powinna również odnosić się do nich. W Bratysławie działają też DHL i Autovision, które zapewniają m.in. logistykę dla VW. Obecnie w obu tych firmach związek MOV prowadzi negocjacje płacowe. Ich pracownicy wysunęli takie same wspólnie uzgodnione żądania, a strajk w VW zwiększył ich siłę przetargową. Niedługo po zakończeniu strajku Peugeot-Citroen (PSA) zaproponował pracownikom swojej słowackiej fabryki 9% podwyżki, a koreański koncern Kia 6,3% podwyżki. Jak widać wzrost płac w Volkswagenie, wpływa też na ich wysokość u podwykonawców, w innych zakładach branży motoryzacyjnej jak i w całej gospodarce. Podobnie rzecz się ma z samym strajkiem. Pokazał on wszystkim pracownikom na Słowacji, że są w stanie samodzielnie walczyć o swoje.

Dzięki protestowi podczas kolejnych 16 miesięcy płace w słowackim VW zwiększą się ogółem o 14,2% (druga i trzecia podwyżka naliczane są już na podstawie wyższej płacy). Wzrost ten może wydawać się skromny, wobec ostatniej oferty VW. Należy jednak pamiętać, że została ona wystosowana dzień przed wybuchem strajku. Zarząd był wówczas zdesperowany i za jej pomocą chciał złamać protest. Ostatnią ofertę należy więc traktować jako pierwszy pozytywny efekt samego strajku. W Polsce koniec końców od lat nie doświadczyliśmy odczuwalnych podwyżek, a nasze średnie płace są niższe od Słowaków, nie wspominając o Niemcach. Dzięki Słowakom polskie kierownictwo VW obecnie jest pod większą presją, jeżeli chodzi o wzrost płac, lecz to czy płace w Polsce się ruszą ostatecznie zależy od nas samych. ●

ZAGRANICA – NIEMCY

Niemcy: krótszy tydzień pracy w przemyśle

Od przyszłego roku ponad 2,3 miliona pracowników i pracownic niemieckiego przemysłu będzie mogło skrócić swój tygodniowy czas pracy do 28 godzin. To efekt porozumienia, jakie w lutym br. zawarły: związek zawodowy IG Metall oraz stowarzyszenie pracodawców przemysłu metalowego i elektrycznego Gesamtmetall. Podpisanie porozumienia było poprzedzone masową akcją strajkową. Lewicowy dziennik Junge Welt podał, że w ramach serii 24-godzinnych strajków ostrzegawczych na przełomie stycznia i lutego strajkowało łącznie ok. pół miliona pracowników i pracownic z 280 zakładów pracy.

JAKUB GRZEGORCZYK

31 stycznia strajki zorganizowano w 80 firmach, a pracy odmówiło 68 tys. osób – głównie w zakładach MAN produkujących samochody ciężarowe. 1 lutego strajk przeprowadzili pracownicy i pracownice zakładów Volkswagena w Kolonii (zatrudniających 13 tys. osób). W kolejnych dniach IG Metall przeprowadził akcje strajkowe w fabrykach Bosha, BMW, Audi, Daimlera, Siemensa i Airbusa. Mobilizacja objęła głównie przemysł motoryzacyjny, ale strajki organizowano także w zakładach produkujących sprzęt elektroniczny i innych sektorach branży metalurgicznej.

Efektem strajków jest porozumienie na mocy którego już w kwietniu tego roku płace wzrosną o 4,3% (IG Metall początkowo domagał się 6% podwyżek). Ważniejsze są jednak uzgodnienia odnośnie czasu pracy – od 2019 r. każdy pracownik będzie mógł skrócić swój tygodniowy czas pracy do 28 godzin na z góry ustalony okres od pół roku do dwóch lat. Po upływie tego czasu będzie mógł wrócić do standardowego, 35-godzinnego tygodnia pracy, lub pozostać w systemie 28-godzinnym przez kolejny okres. Z tych rozwiązań będzie mogło skorzystać nawet 4 miliony pracowników i pracownic zatrudnionych w zakładach objętych porozumieniem. Pracodawcy zyskali jednak prawo do przedłużania tygodnia pracy do 40 godzin dla tych pracowników i pracownic, którzy i które „chcą dłużej pracować”.

Chociaż porozumienie jest często przedstawiane jako ogromny sukces niemieckich związków zawodowych, zadowoleni z niego wydają się także pracodawcy. Prezes Gesamtmetallu, Dr. Rainer Dulger, skomentował je w następujący sposób: „Układ zbiorowy pozwala pracownikom skrócić swój czas pracy na ograniczony okres i potem powrócić do pełnego etatu. W efekcie, znacznie więcej pracowników niż dotychczas będzie mogło pracować dłużej niż 35 godzin, w niektórych przypadkach nawet do 50 procent. W ten sposób nie tylko wyrównuje się wolumen pracy stracony z powodu niepełnoetatowego czasu pracy, ale można nawet rozszerzyć ogólną moc produkcyjną w razie potrzeby. Ten model umożliwi nam dokładnie taką elastyczność w górę i w dół, której pragnęliśmy”. Sceptycznie o porozumieniu pisze także dziennik „Junge Welt”: „Jest oczywistym, że wbrew deklaracjom szefa IG Metall Jörga Hofmanna, ten układ zbiorowy nie jest „przełomem ws. czasu pracy.” – zdaniem publicystów tej gazety, porozumienie gwarantuje pracodawcom możliwość elastycznego zarządzania czasem pracy i dopasowywania go do koniunktury. W ten sposób, globalny czas pracy w niemieckiej motoryzacji i przemyśle elektrycznym może pozostać na podobnym poziomie, będzie jednak różnie „rozłożony” na poszczególne kategorie pracowników i pracownic. ●





ZAGRANICA – KATALONIA (HISZPANIA)

Sukces barcelońskich portowców

1 lutego b.r. trzech portowców, członków Krajowej Konfederacji Pracy (CNT), zostało zwolnionych dyscyplinarnie za odmowę pracy, która zdaniem związkowców wykraczała poza ich obowiązki służbowe. Po dwóch tygodniach protestów, kierownictwo firmy Mooring & Port zgodziło się na przywrócenie ich do pracy. Porozumienie zostało zawarte po jednodniowym strajku ostrzegawczym, który zorganizowała sekcja CNT działająca w barcelońskim porcie.

IGNACY JÓŹWIAK

Powodem konfliktu był spór o zakres obowiązków pracowników barcelońskich doków. Zgodnie z układem zbiorowym oraz regulaminem wewnętrznym, niewykonanie polecenia służbowego jest poważnym naruszeniem obowiązków pracowniczych i jako takie karane jest „zawieszeniem w obowiązkach" bez prawa do wypłaty. Firma potraktowała jednak sprawę jeszcze poważniej, zwalniając trójkę pracowników w trybie dyscyplinarnym. Związek zawodowy zareagował na to posunięcie pogotowiem strajkowym. Plan strajku został zatwierdzony po nieudanych negocjacjach z zarządem portu.

Początkowo, podczas dwustronnego spotkania związkowców z przedstawicielami portu CNT zaproponowało zamianę zwolnień dyscyplinarnych na miesięczne zawieszenie ze względu na zaniedbanie obowiązków, które następnie miałoby zostać oddalone w zamian za rezygnację ze strajku zaplanowanego na 16 – 17 lutego. Kierownictwo zażądało jednak dodatkowo zawieszenia pracowników (bez prawa do wypłaty) na 60 dni. We wtorek 13 lutego związkowcy wraz z przedstawicielami zarządu portu spotkali się w Dziale Spraw Pracowniczych Katalońskiego Centrum Dialogu na którym przedsiębiorstwo zaproponowało kolejne rozwiązanie: zawieszenie ze względu na „poważne zaniedbanie obowiązków" (bez prawa do wypłaty) na 31 dni. Portowcy zerwali obrady, dając tym samym zielone światło dla trzydniowego strajku ostrzegawczego, który rozpoczął się nad ranem w czwartek, 15 lutego. Równolegle pod bramą portową odbywały się demonstracje solidarnościowe w których brali udział zrzeszeni w CNT pracownicy i pracownice innych branż oraz wspierające ich organizacje społeczne.



Strajkujący domagali się przywrócenia do pracy zwolnionych kolegów i odstąpienia od wszelkich kar, a także traktowania pracowników z szacunkiem i uwzględniania ich głosu przy zarządzaniu przedsiębiorstwem. Już następnego dnia firma zapowiedziała przywrócenie zwolnionych do pracy na warunkach proponowanych przez związek. Trzydniowy strajk ostrzegawczy zakończył się więc po jednym dniu, a barcelońscy portowcy uznali swoje zwycięstwo w tej sprawie za całkowite.

To nie pierwszy raz kiedy barcelońscy portowcy odmówili pracy wykraczającej poza ich obowiązki, jednak po raz pierwszy spotkali się z tak gwałtowną reakcją zarządu. Od 2015 roku w barcelońskim porcie trwa spór wokół intensywnych i wykraczających poza dopuszczalne normy nadgodzin. W tej sprawie w połowie marca będzie orzekał Kataloński Sąd Najwyższy.

W przededniu strajku Komisja Krajowa Inicjatywy Pracowniczej przekazała Komisji Pracowników Portowych oraz Sekretariatowi ds. Międzynarodowych CNT wyrazy solidarności i deklarację wsparcia. Tym razem międzynarodowa mobilizacja okazała się zbędna, jednak walka o godność pracowników nie kończy się na tej jednej wygranej. ●

ZAGRANICA – SŁOWENIA

Opór Operatorów Żurawi w słoweńskim porcie Koper

W mieście Koper znajduje się jedyny port morski w Słowenii. Ma on strategiczne znaczenie dla międzynarodowych operacji logistycznych i od kilku lat jest areną walki operatorów żurawi portowych zrzeszonych w niezależnym związku zawodowym z neoliberalną polityką słoweńskich władz.

JACEK DROZDA

Port Koper jest niezwykle ważnym dla lokalnej gospodarki przedsiębiorstwem, którego właścicielem i zarządcą jest państwowa spółka. Model ten odróżnia się od struktury własnościowo-menadżerskiej wielu innych portów w Europie, które od wielu lat są prywatyzowane. Firma ta jednak od lat 80. realizuje neoliberalną strategię rozwoju portu, która polega na podporządkowywaniu go interesom wielkiego kapitału międzynarodowego i zwiększania stopy wyzysku poprzez obciążenia dodatkowymi godzinami pracy i destabilizację zatrudnienia. Nadgodziny, umowy śmieciowe (samozatrudnienie) i obniżone standardy bezpieczeństwa stały się normą, która – co potwierdzają także setki wypadków w Polsce – skutkuje tragediami w miejscu pracy.



W lipcu ubiegłego roku operator żurawia, będący jednocześnie przewodniczącym organizacji związkowej Sindikat Žerjavistov Pomorskih Dejavnosti Luke Koper (Związek Zawodowy Operatorów Żurawi w Porcie Koper), spowodował wypadek, w którym zginął macedoński robotnik, przybyły do Słowenii w poszukiwaniu lepszych zarobków. Prawdziwym powodem jego śmierci była jednak polityka zarządców portu, stawiających zyski przed zasadami bezpieczeństwa. Będąca częścią sektora publicznego spółka mogła dzięki kurateli państwa przetrwać kryzys z lat 2008–2009 i nawet zainspirować włoski sektor portowy do wdrożenia modelu właścicielsko-zarządczego z portu Koper. Jednak wobec pracowników prezentuje ona agresywnie neoliberalne podejście, w którym kluczowa jest redukcja kosztów. Włodarze portu utrzymują około 500-osobową rezerwową armię pracowników na prekarnych warunkach. W razie potrzeby (np. problemów ze strajkującą załogą lub problemów w negocjacjach z podwykonawcami zakontraktowanymi do konkretnych prac w porcie), mogą oni zostać wezwani do podjęcia pracy.

Wspomniany wyżej wypadek stał się pretekstem do ataku na Związek Zawodowy Operatorów Żurawi w Porcie Koper – kierownictwo portu próbowało zrzucić odpowiedzialność za wypadek na przewodniczącego organizacji i zwolnić go w trybie dyscyplinarnym, ale dzięki miedzynarodowej kampanii solidarnościowej wspieranej m.in. przez International Dockworkers Council (Międzynarodową Radę Pracowników Portowych) udało się wywalczyć pozostawienie go w pracy.

Związek Operatorów powstał w 2007 roku w opozycji do trzech działających już w porcie żółtych związków. Organizacja stopniowo umacniała się, by w 2011 roku przeprowadzić ośmiodniowy strajk, zmuszając Ministerstwo Infrastruktury do spełnienia wszystkich żądań protestujących. W 2016 roku związek przeprowadził blokadę portu, ściągając na siebie gniew słoweńskich elit politycznych i mediów. Związek Operatorów wyróżnia się na tle innych słoweńskich organizacji pracowniczych. Oprócz bojowej postawy i sukcesów w walce przeciw sojuszowi międzynarodowego kapitału, lokalnych i państwowych władz, cechuje go także chęć do współpracy z ruchami społecznymi, zwłaszcza z uchodźcami i organizacjami działającymi na ich rzecz. Wielu operatorów to imigranci, dla których związek stał się płaszczyzną integracji i wspólnej walki o podstawowe prawa i wzrost płac.

Opór pracowniczy w porcie Koper skierowany jest zarówno przeciwko neoliberalnym metodom kierownictwa, jak i zagrożeniom płynącym z kontekstu geopolitycznego. Port pozostaje obiektem zainteresowania i rywalizacji rozmaitych podmiotów międzynarodowych, w tym niemieckich i austriackich korporacji logistycznych oraz chińskich inwestorów. Ci ostatni chcą uczynić Koper ważnym ogniwem „Nowego Szlaku Jedwabnego", co oznacza w istocie poszerzenie strefy wpływów chińskiego kapitału w Basenie Morza Śródziemnego. Z pracowniczego punktu widzenia, integracja portów adriatyckich w ramach tego projektu może rodzić pozytywne skutki, jednak kluczowa pozostaje tu możliwość sprawowania kontroli nad nim przez pracowników, a nie przez instytucje kapitału tej lub innej narodowości. ●

ZAGRANICA – RPA

Strajki w obronie prawa do strajku

25 kwietnia w Republice Południowej Afryki odbył się strajk generalny zorganizowany przez Południowoafrykańską Federację Związków Zawodowych (SAFTU) – drugą co do wielkości centralę związkową w tym kraju. Strajk był częścią mobilizacji przeciwko reformie prawa pracy, która zakłada m.in. wprowadzenie dodatkowych restrykcji ograniczających możliwość przeprowadzenia legalnej akcji strajkowej. Aby zdobyć więcej informacji zarówno o reformie, jak i walce południowoafrykańskich związków zawodowych przeprowadziliśmy wywiad z Mametlwe Sebeiem – członkiem Krajowego Komitetu Wykonawczego SAFTU, przewodniczącym Powszechnego Związku Zawodowego Pracowników Przemysłowych RPA (GIWUSA – organizacja członkowska SAFTU) i członkiem Robotniczej Partii Socjalistycznej (WSPA – trockistowska organizacja polityczna należąca do CWI – Komitetu na rzecz Międzynarodówki Pracowniczej).



Czy możesz nam powiedzieć na czym polega reforma przeciwko której protestujecie?

Chodzi o trzy zmiany: wprowadzenie ogólnokrajowej płacy minimalnej, zmianę zasad organizowania akcji strajkowych określonych w ustawie o stosunkach pracy (labour relations act) oraz zmianę ustawy o podstawowych warunkach zatrudnienia (basic conditions of employment act).

Zaczynając od kwestii płacy minimalnej, bo to się może wydawać kontrowersyjne – rząd chce aby była ona ustalana godzinowo i wynosiła 20 randów (ok. 5,6 zł). Pod wieloma względami to jest progres, bo obecnie nie ma w RPA ogólnokrajowej płacy minimalnej: istnieją płace minimalne ustalane na poziomie poszczególnych branż, które są zróżnicowane regionalnie i wahają się od 1800 do 4 tys, randów (500–1120 zł), ale wielu pracowników i pracownic nie jest nimi objętych. 47% pracowników i pracownic zarabia też, po przeliczeniu, mniej niż te proponowane 20 randów za godzinę.

Problem z propozycją rządu polega jednak na tym, że zakłada ona wiele wyjątków – na przykład robotnicy rolni będą mogli otrzymywać 18 randów za godzinę, a osoby zatrudniane przy robotach publicznych zaledwie 11 randów. Dodatkowo, nie do zaakceptowania jest też ustalanie płacy minimalnej na poziomie godzinowym zamiast miesięcznym. Wielu pracodawców deklaruje już teraz, że będzie skracać czas pracy, żeby utrzymać płace na obecnym, niskim poziomie i oficjalnie zatrudniać pracowników i pracownice w „niepełnym wymiarze czasu pracy”. To nie jest płaca pozwalająca na godne życie – my popieramy postulaty wysuwane na przykład przez (niezależne) związki zawodowe górników i metalowców NUMSA i AMCU płacy minimalnej na poziomie umożliwiającym godne życie czyli 12500 randów miesięcznie (3500 zł).

A co zmieni się w zasadach prowadzenia akcji strajkowych?

Głównym problemem jest pomysł wprowadzenia obowiązkowego tajnego referendum wśród członków związku zawodowego, który organizuje strajk. Dokumentacja z takiego referendum miałaby być przechowywana przez trzy lata. Naszym zdaniem to utrudni organizowanie strajków przez małe związki (dla których to będzie ogromne wyzwanie organizacyjne i logistyczne) i te organizacje, które działają w rozproszonych, małych zakładach pracy – choćby te zrzeszające personel stacji benzynowych rozsianych po całym kraju. Do tego będzie to okazja dla pracodawców do wywierania presji na pracowników i pracownice, którzy i które są w najgorszej sytuacji – pracujących czasowo, sezonowo, najgorzej opłacanych i innych.

Obecnie związki zawodowe mają relatywnie bardzo dużą autonomię w procesie decydowania o strajku: jeśli dotyczyć on ma tak zwanych kwestii „zbiorowych” (of mutual interest) takich jak np. poziom płac to bardzo często wystarczy powiadomienie pracodawcy na 48 godzin przed rozpoczęciem akcji strajkowej, a decyzję o odmowie pracy w niektórych sytuacjach podejmuje się przez podniesienie rąk na zebraniu. Reforma zmierza do tego żeby wprowadzić nad związkami zewnętrzną kontrolę i dla nas jest to nie do przyjęcia.

Czy cała zmiana polega tylko na wprowadzeniu tego obowiązkowego, tajnego referendum? Bo my w Polsce musimy te referenda organizować od dawna i to nie tylko wśród członków związku, ale w całym zakładzie pracy…

Nie, zmienić się mają także zasady mediacji i arbitrażu. Obecnie związek zawodowy decyduje o tym, czy w sytuacji gdy pracodawca odmawia spełnienia postulatów zorganizować strajk czy też może zgłosić się do CCMA (Komisji Postępowań Pojednawczych, Mediacji i Arbitrażu) w celu przeprowadzenia mediacji. Ta mediacja jest dobrowolna i nie ma obowiązku podporządkowywania się sugestiom mediatorów i mediatorek, a korzystając z niej nie tracimy prawa do prowadzenia akcji strajkowej.

W proponowanej zmianie Ustawy o stosunkach pracy po pierwsze jest możliwość wydłużenia czasu mediacji z 30 do 35 dni, a po drugie – dyrektor CCMA będzie miał możliwość zdecydować o tym, że spór wymaga dodatkowego, „doradczego arbitrażu”, który jednak może się zakończyć decyzją wiążącą dla stron sporu. Taka decyzja będzie mogła być podjęta na wniosek jednej ze stron – czyli pracodawca będzie mógł zawnioskować do CCMA o taką decyzję podczas trwającego strajku, a dyrektor zdecyduje o tym dodatkowym arbitrażu jeśli spełniony jest przynajmniej jeden z trzech warunków: (1) strajk „przestał być funkcjonalny dla sporu zbiorowego”, (2) istnieje nieuchronne ryzyko pojawienia się przemocy lub zniszczenia własności prywatnej oraz (3) strajk może wywołać lokalny lub krajowy kryzys wpływający na normalne funkcjonowanie społeczeństwa i gospodarki. To wszystko są ogólniki, na podstawie których pracodawcy potencjalnie uzyskają możliwość blokowania akcji strajkowych.

Poza arbitrażem zmienią się też zasady organizowania pikiet towarzyszących strajkowi – mają one być zaostrzone w taki sposób, żeby zwiększyć ochronę „praw” łamistrajków, którzy nie chcą wspierać strajków.

A na czym polega ostatnia z proponowanych zmian?

Jeśli chodzi o Ustawę o o podstawowych warunkach zatrudnienia to jej zmiany mają wynikać z wprowadzenia ogólnokrajowej płacy minimalnej – rząd zakłada, że skoro będzie ustawowe wynagrodzenie to można znieść wiele różnych systemów negocjacji zbiorowych i ochrony praw pracowniczych zawartych w tym akcie prawnym. Ale ta zmiana jest pochodną tych reform, o których już mówiłem.

Czy możesz opowiedzieć nam jak wygląda wasza mobilizacja przeciwko reformie? Czy prowadzicie ją samodzielnie czy z innymi związkami zawodowymi? To są tylko demonstracje czy też strajki?

Musisz pamiętać o tym, że RPA to kraj bezwzględnego, neokolonialnego kapitalizmu, gdzie historia walk społecznych jest bardzo krwawa i brutalna. Tutaj, jeśli ludzie zaczynają protesty to nie ma specjalnej różnicy między strajkiem a demonstracjami i zazwyczaj łączymy jedno z drugim, a protesty pracownicze są połączone z protestami lokalnych społeczności.

Mobilizacja przeciwko reformie zaczęła się już w marcu – 21 marca zorganizowaliśmy serię demonstracji w całym kraju, kolejnym krokiem był jednodniowy strajk generalny 25 kwietnia (w RPA jest to Dzień Wyzwolenia upamiętniający koniec rasistowskiego reżimu apartheidu), gdzie po raz kolejny na ulice wyszły setki tysięcy pracowników i pracownic. W samym Johanesburgu demonstrowało 40 tys. ludzi.

Kolejnym krokiem będą demonstracje 1 maja, a jeśli nasze żądania nie zostaną uwzględnione rozpoczniemy przygotowania do dwudniowego strajku generalnego w całym kraju.

Czy możesz nam opowiedzieć coś więcej o SAFTU? Przyznam, że w Polsce bardzo mało wiemy o ruchu związkowym w RPA.

SAFTU powstał rok temu i jest federacją skupiającą związki zawodowe, które odeszły od najliczniejszej południowoafrykańskiej centrali związkowej COSATU (Kongres Południowoafrykańskich Związków Zawodowych) rozczarowane ugodową postawą tej organizacji i podporządkowaniem jej rządzącej partii – Afrykańskiemu Kongresowi Narodowemu (socjaldemokratyczna partia rządząca RPA od 1994 r. i wywodząca się z opozycji przeciwko systemowi apartheidu). Obecnie mamy zrzeszamy ok. 700 tys. członków i członkiń z praktycznie wszystkich branż i jesteśmy drugim co do wielkości związkiem zawodowym RPA.

Jesteśmy też jedyną centralą związkową, która prowadzi walkę z planowaną reformą prawa pracy – pozostałe centrale w taki czy inny sposób popierają plany ANC i aktywnie sabotują nasze działania.

Zarówno SAFTU, jak i COSATU określają się jako organizacje inspirujące się marksizmem, ale w wykonaniu COSATU ten „marksizm” oznacza tak naprawdę stalinizm i kolaborację klasową. Bardzo wielu pracowników i pracownic postrzega ten związek jako organizację, która zdradziła interesy klasy pracującej.

Jesteśmy antykapitalistami i antykapitalistkami bo kapitalizm jest systemem opartym na wyzysku, nierównościach i biedzie. Naszym zdaniem, kapitalistyczny system w którym żyjemy musi zostać zmieniony, bo wymusza on niewolnictwo i cięcia wydatków publicznych na cele społeczne. Aby ta zmiana mogła się dokonać, musimy stworzyć silny ruch związkowy – niezależny od partii politycznych (co nie oznacza jednak, że ma on być apolityczny!), oparty na demokratycznych zasadach działania i kontrolowany przez pracowników i pracownice, bojowy i praktykujący solidarność pracowniczą oraz internacjonalistyczny, antyrasistowski i antyseksistowski. ●

Rozmawiał Jakub Grzegorczyk

II. ANARCHISTYCZNY FESTIWAL FILMOWY

OPÓR KOBIET
ANTYFASZYZM
WALKA KLAS
ANTYKOLONIALIZM
ANARCHIZM
EKOLOGIA
KLASYKA KINA

www.a-filmfest.org

29.06-01.07

WARSZAWA

Kino Muranów
Kino Iluzjon
ADA Puławska

06.07-07.07

ŁÓDŹ

Klub Protestacja

Organizatorzy: www.ozzip.pl



Radykalny Kinematograf
www.fb.com/RadykalnyKinematograf



Matronat medialny: Le Monde EDYCJA POLSKA diplomatique









